



جامعة مستغانم  
كلية الحقوق والعلوم السياسية

## أطروحة

للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة

# تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية

تحت إشراف الأستاذ  
بن عزوز بن صابر

من إعداد الطالبة  
مزناد صبرينة

### أعضاء لجنة المناقشة

حيثالة معمر، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مستغانم ----- رئيسا  
بن عزوز بن صابر، أستاذ التعليم العالي، جامعة مستغانم ----- مقرا  
بلعبدون عواد، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مستغانم ----- مناقشا  
حميش يمينة، أستاذة محاضر "أ"، جامعة مستغانم ----- مناقشة  
بوكلي حسن شكيب، أستاذ محاضر "أ"، جامعة سعيدة ----- مناقشا  
قمرأوي عزالدين، أستاذ محاضر "أ"، جامعة وهران ----- مناقشا

تاريخ المناقشة 2019/02/18

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

".....وقل ربي زدني علما "

طه الآية 114.

"...ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا..."

سورة البقرة الآية 282.

صدق الله العظيم.

## كلمة شكر.

قبل كل شيء الحمد و الشكر لله عز وجل الذي وفقني على إنجاز و إتمام هذا البحث.

أما بعد، فلا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير لأستاذي الفاضل، " الأستاذ الدكتور بن عزوز بن صابر " لتفضله بقبول الإشراف على هذه الرسالة، وفي تقديم المساعدة و النصح و الإرشاد في مراحل إعداد هذا البحث، فله مني جزيل الشكر و فائق الإحترام و التقدير.

كما أتقدم بخالص عبارات الشكر و التقدير إلى الأساتذة الأفاضل، الذين تفضلوا بالإطلاع على هذه الرسالة و قبولهم مناقشتها، فجزاهم الله خير الثواب.

كما أتقدم كذلك بالشكر لكل عمال مكتبة جامعة مستغانم، و كل موظفي المفتشية الولائية للعمل لولاية بجاية و أخص بالذكر: حمادي ناصر، قادوم محمد صغير و عيسات حنان.

لكل من ساعدني في إعداد هذه الرسالة من قريب أو من بعيد.

فلهم مني أخلص عبارات الإحترام و التقدير.

**مزناد صبرينة.**

## الإهداء.

إلى روح والدي العزيز تغمده الله برحمته الواسعة.

إلى أمي الغالية أطال الله في عمرها.

إلى جميع إخوتي و أخواتي حفظهم الله لي خير سند، إلى أبنائهم لنا، أنس، آدم، يونس، إيمان، بلال، نهال، أحمد، فلهم مني قبلاطي.

إلى كل من تربطني بهم صلة رحم.

إلى كل زملائي و زميلاتي، مع خالص المحبة، خاصة يونس حميداش.

إلى كل من مدى لي يد العون و ساندني في إنجاز هذا البحث، و بصفة خاصة مريم كركور.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

## مزناد صبرينة.

قائمة المختصرات باللغة العربية و الفرنسية و الإنجليزية.

ص: صفحة.

ك01: الكتاب الأول.

ج01: الجزء الأول.

ص ص: من الصفحة... إلى الصفحة...

ج ر : جريدة رسمية.

ط: طبعة.

الإج: الإجتماعي.

د، م، ج: ديوان المطبوعات الجامعية.

**Art** : article.

**P** : page.

**O.D.P.U** : office des publications universitaire.

**Op.cit** : ouvrage précédemment cite.

**Para** : paragraphe.

**I.N.P.R.P** :inspection national de la prévention des risques professionnels.

**I.L.O** : inspection labour organisation.

## المقدمة.

كانت العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل غائبة تماما في القديم ، ولم تعرف تنظيمات خاصة بها، حيث كانت مجرد علاقة عبودية، أين كان يعمل العبد لسيدته، ويخضع له خضوعا تاما، وظلت هذه العلاقة إلى مجيء الإسلام الذي شرع لمختلف أوجه الحياة الاجتماعية، حيث بدأت تخرج علاقة العمل من العبودية وإن بقيت غير خاضعة لتشريع وضعي ليضمن الحقوق الأساسية للعامل من المفهوم الديمقراطي المعاصر<sup>(1)</sup>.

أحدثت الثورة الفرنسية 1789 تحولات جذرية في مجال علاقات العمل، لتقييم نظاما سياسيا وقانونيا قائما على الحرية المطلقة، مما أدى إلى عدم تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل؛ لأنها اعتبرت مثل هذا التدخل تقرير الامتياز ينحاز لأحد الأطراف دون الآخر<sup>(2)</sup>، حيث كرست هذه الثورة مبدأ سلطان الإرادة انطلاقا من المبدأ العام للحرية، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية بموجب قانون Allarde وإعلان مبدأ حرية العمل بموجب نص المادة 07 التي تقرر "لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري، أو في ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسباً له، ولا يلتزم في مقابل ذلك إلا بأداء الرسوم المقررة بمزاولة المهنة، والالتزام باللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة"<sup>(3)</sup>، ومنع قيام التكتلات العمالية والتجمعات حتى لا تشكل هذه الأخيرة قوة ضغط تحل بمبدأ المنافسة الحرة في سوق العمل، وذلك بموجب قانون Le Chapelier الذي جاء في نص المادة الأولى منه على "أنّ القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي، لذلك يحظر إعادة تكوين التجمعات تحت أي شكل من الأشكال لأي سبب من الأسباب"، إلا أنّ اعتماد مبدأ سلطان الإرادة وظهور الصناعات الكبيرة والآلات عرض ذلك العمال إلى مخاطر كإصابات العمل والأمراض المهنية، فضلا عن قلة الأجور وعدم تحديد ساعات العمل، وعدم توفر شروط وظروف العمل، أدى إلى إجحاف كبير في حقوق العمال وتدهور حالتهم الاجتماعية، ساعد كل ذلك على خلق الجو الملائم لتجمع العمال

(1) جورج سعد، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015، ص16.

(2) يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، 1988، 1989، ص09.

(3) Art 07 de la loi 02-17 mars 1971 portant suppression de tout les droit d'aides de toutes les maitrises et jurandes et établissement des droits de partante :A compter du 1<sup>er</sup> avril prochain, il sera libre a toutes personnes de faire tel négoce ou d'exercer tell profession , art ou métier qu'elle trouvera bon ; mais elle sera tenue de se pouvoir auparavant d'une patente, d'en acquitter le prix suivant les taux ci-après déterminés et de se confirmer aux règlements de police qui sont ou pourront être faits.

للمطالبة بتحقيق أوضاعهم عن طريق الإضرابات، كل هذه الظروف كانت الدافع المباشر لتدخل الدولة لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل<sup>(1)</sup>، حيث نادى بعض الاقتصاديين بضرورة تدخل الدولة في تنظيم الإنتاج والحياة الاقتصادية على وجه يكفل مصلحة الأطراف بين صاحب العمل والعمال من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، فبدأت التشريعات الاجتماعية بالصدور في ألمانيا وإنجلترا وفرنسا، بخصوص مسؤولية أصحاب العمل في التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية والتنظيم النقابي للعمال والتأمينات الاجتماعية، وصدرت دساتير ما بعد الحرب العالمية الثانية متضمنة عددا من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال.<sup>(2)</sup>

صدر أول قانون اجتماعي فرنسي في 22 مارس 1841 الذي منع تشغيل الأطفال ليلا كما حدد السن وساعات العمل، فبالنسبة للسن فهو ثمانية سنوات، أما ساعات العمل اليومية فهي ثمانية (08) ساعات بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم من 08 إلى 12 سنة، و 12 ساعة بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم ما بين 12 إلى 16 سنة<sup>(3)</sup>، وفي 21 مارس 1884 أصدر قانون متعلق بالنقابات المهنية حيث سمح لكل من أرباب العمل والعمال الإجراء بتشكيل نقابات عمالية بكل حرية في جميع المهن، حيث قامت النقابات العمالية حسب إحصائيات الديوان الوطني للعمل بإبرام عدة اتفاقيات حيث بلغت 34 اتفاقية جماعية سنة 1893، و 76 اتفاقية سنة 1900، و 113 اتفاقية سنة 1905 وهي في تزايد مستمر<sup>(4)</sup>. ابتداء من هذه المرحلة صدرت قوانين أخرى تنظم علاقات العمل منها قانون 13 جويلية 1896 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، أين إعترف المشرع الفرنسي بعطلة أسبوعية حددت يوم الأحد، كذلك قانون 15 أبريل 1898 المتعلق بالضمان الاجتماعي الذي ألزم أصحاب العمل على ضمان العمال ضد حوادث العمل<sup>(5)</sup>، وفي سنة 1936 أصدرت مجموعة من القوانين منها قانون 20 جوان 1936 الذي اعترف لكل العمال بعطلة أسبوعين في السنة مدفوعة الأجر، وتم تقليص المدة الأسبوعية للعمل إلى 40 ساعة، كما أصدر قانون 31 ديسمبر 1936 الذي قضى بإلزامية إجراء المصالحة والتحكيم من أجل تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وفي سنة 1946 تضمن الدستور الفرنسي على أهم الحقوق الفردية

(1) غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 24.

(2) نفس المرجع، ص 25.

(3) طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، شهادة ماجستير، تلمسان، 2010-2011، ص 01.

(4) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ك 01، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 15.

- ما تجدر الإشارة إليه أن إنجلترا هي الأولى التي اعترفت بالحق النقابي من خلال إصدارها أول قانون عام 1824، انظر في هذا الصدد أحمد حسين البرعي، علاقات العمل الجماعية، ج 01، النقابات، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976، ص 19.

(5) طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 12.

والجماعية للعمال للأجراء، منها الحق النقابي، الإضراب، وكذلك الحق في التأمينات الاجتماعية، كما تعدّ سنة 1982 سنة ظهور مجموعة من القوانين الاجتماعية منها القانون المؤرخ في 28 أكتوبر 1982 المتعلق بالأجهزة الأمنية للعمال، والتفاوض الجماعي في 13 نوفمبر من نفس السنة، النظافة والأمن داخل المؤسسة في 23 ديسمبر 1982.<sup>(1)</sup>

أدى تدخل الدولة من خلال ما سبق في تنظيم علاقات العمل إلى ظهور آفاق جديدة أمام قانون العمل، ولم يعد عمل المشرع مقتصرًا على تحسين أحوال العمال وحمايتهم فحسب، بل بإمكانه أن يجري عملية بتطوير الحياة الاقتصادية لذلك بدأ الطابع التنظيمي لقانون العمل يدخل محل طابع الحماية الذي كان يتميز به.<sup>(2)</sup>

يتميز تشريع العمل الجزائري كغيره من التشريعات في تطوير سريع؛ ويرجع ذلك إلى التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها المجتمع الجزائري، حيث مرّ تشريع العمل الجزائري بمراحل أبن وجد عالم الشغل قبل الاستقلال بالهيمنة الاستعمارية، إذ كان العامل الجزائري في هذه المرحلة يفتقد لأدنى حقوقه وأدى ذلك إلى القيام بالعديد من الإضرابات التي نتج عنها تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين 1956، وغداة الاستقلال أصبحت معظم أملاك الأوروبيين ومؤسساتهم شاغرة فقام العمال بإدارتها وتسييرها، حيث كانت تنظيم علاقات العمل في وضع يتسم بغياب التشريعات الوطنية، وفي هذا الإطار صدرت بعض النصوص القانونية والتنظيمية منها: الأمر 62-20 المؤرخ في 24 أوت 1962 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة، والمرسوم رقم 62-38 المؤرخ في 23 نوفمبر 1962 المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة<sup>(3)</sup>، كما صدر قانون 31 ديسمبر 1962 حيث مدد بتطبيق التشريعات الفرنسية إلى ما بعد الاستقلال بما فيها قوانين العمل إلا التي تتعارض مع السيادة الوطنية، إلا أن حاولت الدولة بإيجاد بدائل للتشريعات العمل الفرنسية، حيث قامت بهذا الصدد إصدار الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 الذي تم من خلاله إدماج علاقات العمل ضمن نطاق الوظيفة العمومية<sup>(4)</sup>، إلا أن هذا الدمج أصطدم بمقاومة الإتحاد العام للعمال الجزائريين من حيث كون هذا القانون قد يهيمش دور النقابة في توجيهه وتأطير علاقة العمل، أما المسكرون العموميين فاعتبروا أن هذا القانون يعطل السير الحسن للشركات الوطنية على أساس معايير القانون الإداري في حاجة إلى المرونة، إلا أن المبرر

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 17، 18.

(2) غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص 25.

(3) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 19.

(4) الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 مؤرخة في 8 جوان 1966.

الحقيقي للوقوف ضد هذا الإدماج يتعلق في الواقع بإشكالية المساواة في الأجر، والتي كانت في غير صالح الموظفين العموميين بالمقارنة مع أجور القطاع العام الاقتصادي، وبذلك تندرج هذه المقاومات ضمن منظور الصراع على الامتيازات أكثر من التنازع حول كفاءات تنظيم علاقات العمل، ونتج عن هذا الصراع محاولة التنسيق ما بين القطاعات مع التركيز على توحيد نظام الحماية الاجتماعية على كافة العمال والموظفين<sup>(1)</sup> بمقتضى الأمر 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.<sup>(2)</sup>

يعتبر الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات<sup>(3)</sup> الذي يعتبر أول قانون العمل أين أعطى الحق للعمال في المشاركة في تسيير المؤسسة انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج، حيث أصبح منتجا ومسييرا وهذا بمقتضى نص المادة 07 من هذا الأمر التي تقضي: "عمال المؤسسات الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة".

لتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص أصدر في نفس السنة الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>(4)</sup>، حيث كان يهدف إلى حماية الأجراء من كل أنواع الاستغلال الذي قد يحدث بسبب تبعيتهم الاقتصادية لأصحاب العمل في القطاع الخاص، إلا أن هذا الأخير كاد يكون منعدما لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر خلال هذه المرحلة.<sup>(5)</sup>

كما صدر الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>(6)</sup>، حيث تضمنت علاقات العمل الفردية والجماعية، التكوين المهني و تنظيم الاستخدام أين تطرق

---

(1) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص ص 20، 21.

(2) الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 متعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 45 لسنة 1966.

(3) الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

(4) أمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1975 يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ج ر عدد 101 مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

(5) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 21، 20.

(6) الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 لسنة 1975.

إلى القواعد المتعلقة بتشغيل اليد العاملة الأجنبية، شروط العمل، مدة العمل، العمل الليلي، الراحة الأسبوعية، العطلة السنوية، القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وأخيرا تسوية النزاعات الجماعية.

جاء الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية التي تضمنت اختصاصات مفتشية العمل، والقطاعات غير الخاضعة لاختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ومن أهم الصلاحيات التي منحت لها هي مراقبة مدى تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، وإجراء المصالحة في حالة النزاع الفردي والجماعي.<sup>(1)</sup>

يعتبر القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل<sup>(2)</sup> الذي جاء تكريسا للمبادئ الواردة في الميثاق الوطني ودستور 1976 أهم تشريعات العمل في ظل النظام اللائحي، فقد تضمنت مبادئ عامة متعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية أهمها: الحق في الإضراب في القطاع الخاص، وتطبيقا لهذا القانون أصدرت الدولة أكثر من 20 قانون و 100 مرسوم خلال الفترة الممتدة من 1978 إلى 1990 تناولت عدة مسائل منها: تحديد المدة القانونية للعمل، العطلة، تنظيم الأجور والضمان الاجتماعي والتكوين المهني<sup>(3)</sup>، ومن الأسباب التي دفعت بالدولة إلى إصدار القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، والتي دفعت بالدولة تقنين علاقات العمل ظاهرة الفوضى التي عمت نظام الأجور والرواتب، وأدت إلى انقسام الطبقة المأجورة ذات أجر مرتفع تمثلت في عمال المؤسسات الاقتصادية، وفئة ذات أجر منخفض وتشمل أساسا موظفي الإدارات العمومية، وقد نجم عن هذا الاختلال في تخلي بعض إدارات الوظيفة العامة عن مناصبهم والالتحاق بالمؤسسات الاقتصادية، وهو ما تولد عنه تنافس محلي غير متكافئ بين مؤسسات الدولة المختلفة حول جذب العمال المؤهلين النادرين آنذاك، وقد أدى هذا التنافس إلى عدم استقرار العلاقة الاجتماعية للمؤسسة العمومية، ونظرا لهذه الأسباب لم تجد الدولة حل لهذا الإشكال سوى إصدار قانون شامل يضع حلول لأصل المشكلة وهو القانون الأساسي العام للعامل<sup>(4)</sup>، والذي ظهر وكأنه مجهود الدولة في مراحل زمنية مختلفة، بدءا بإعادة تنظيم تشريع العمل وقد بدأت أشغالها في وقت مبكر متأثرة بأفكار الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ثانيا التنسيق بين الأجور وخاصة بين أجور الموظفين وأجور عمال المؤسسات الاقتصادية، وأخيرا النظام الأساسي للمؤسسات

(1) الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، المؤرخ في 29 أبريل، ج ر عدد 39 لسنة 1975.

(2) الأمر رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ في 05 أوت 1978، ج ر 32 المؤرخة في 08 أوت 1978.

(3) عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 61.

(4) نفس المرجع، ص 62، 63.

العمومية والذي انتهى إلى إصدار الأمر رقم 75-23 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي<sup>(1)</sup>، جاء القانون 78-12 بمبدأين هامين: مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد، وظهر ذلك من خلال أحكامه التي وسعت مجال تطبيقه ليشمل كافة العمال سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام، وفي المؤسسات الاقتصادية أو في المؤسسات والإدارات العمومية، وتطبيقاً لأحكامه الواردة صدرت قوانين ومراسيم نذكر منها: قانون رقم 82-05 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها<sup>(2)</sup>، وبين هذا القانون الإجراءات المتبعة لتسوية النزاع الجماعي في المؤسسات الاشتراكية، وكذلك الإجراءات المطبقة في القطاع الخاص، وإجراءات المصالحة المتبعة أمام مفتشية العمل، كذلك صدور قانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية<sup>(3)</sup>، الذي جاء ليبيّن كيفية تطبيق الأحكام والمبادئ الواردة في القانون 78-12 السالف الذكر، كذلك صدرت قوانين متعلقة بالضمان الاجتماعي منها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>(4)</sup> و الذي يغطي المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.<sup>(5)</sup>

جاء دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 بإصلاحات في شتى الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ففيما يتعلق بالإصلاحات السياسية كرست أحكامه مبدأ التعددية الحزبية بدل نظام الحزب الواحد، أما في المجال الاقتصادي فانتقلت الجزائر من النظام الاقتصادي الموجه القائم على تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل إلى اقتصاد السوق القائم على قانون العرض والطلب والمنافسة المشروعة<sup>(6)</sup>، وحرية التجارة و الصناعة مضمونة و تمارس في إطار القانون، وتضيف المادة 52 من الدستور المشار إليه أعلاه " الملكية الخاصة مضمونة".

أما في إطار علاقات العمل اعترف الدستور الجديد للعمال للأجراء بمجموعة من الحقوق الفردية والجماعية، منها لكل مواطن الحق في العمل، وعلى الدولة تهيئة شروط وظروف العمل الملائمة، إلى جانب الحق

(1) أمر رقم 75-23 المؤرخ في 29 أفريل 1975، يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي، ج ر عدد 38 مؤرخة في 13 ماي 1975.

(2) قانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982، المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 07، مؤرخة في 16 فبراير 1982.

(3) قانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09 لسنة 1982.

(4) قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

(5) قانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

(6) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 27.

في العمل اعترف الدستور الجديد للعامل بالحق في الرعاية الصحية والحماية والأمن والحق في الراحة<sup>(1)</sup>، كذلك الحق في إنشاء المنظمات النقابية بعدما كان العمل النقابي حكرا على منظمة نقابية واحدة ممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، وذلك وفقا لما جاء في نص المادة 53 من دستور 1989 التي تقضي "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، كما اعترف لهم بالحق في الإضراب.<sup>(2)</sup>

تطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور الجديد صدرت عدة تشريعات لتنظيم مجال علاقات العمل، والتي حاول المشرع من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي للعمل<sup>(3)</sup>، وتماشيا للتوجه الليبرالي (الرأسمالي) القائم على حرية الصناعة والتجارة صدر القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>(4)</sup>، و وردت من شأنه نصوص تنظيمية للتفصيل فيه وتعديله حتى يتكيف مع التطورات والتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر.

في ضوء التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي ألزمت الدولة بالتدخل في علاقات العمل، ظهر قانون العمل بمظهر جديد، وجاء بعدة مبادئ أساسية تؤكد ذاتيته، ويعتبر مبدأ ملكية العامل من أهم مبادئ قانون العمل، كما أن وجود قانون العمل كنصوص مكتوبة لن يصبح جديرا في علاقة العمل، إلا بوجود رقابة فاعلة من قبل الدولة فظهر على اثر ذلك تفتيش العمل<sup>(5)</sup>، الذي تقوم به أجهزة إدارية تابعة للدولة تسمى أجهزة التفتيش العمالي مهمتها السهر على تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بعلاقات العمل، مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل ومع التطورات والتحولات التي شهدتها، جاء الاهتمام بتفتيش العمل على المستوى الدولي والعربي، وانعكس ذلك في اتفاقيات العمل الدولية والعربية، والتي تؤكد على الدور الأساسي لمفتشية العمل<sup>(6)</sup>، فعلى المستوى الدولي أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في

(1) طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 27.

(2) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 27.

(3) هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 02، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص 49.

(4) قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ج ر عدد 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990.

(5) علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة انفاذ تشريعات العمل، المكتب التنفيذي، البحرين، 2004، ص 20.

(6) غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، المجلد أ، قسنطينة، ديسمبر 2007، ص 175.

الصناعة والتجارة لسنة 1947<sup>(1)</sup>، التي قضت في مادتها الأولى بان تقييم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية نظاما لتفتيش العمل في أماكن العمل الصناعية، كما أضافت هذه الاتفاقية في المادة الثانية بأن ينطبق نظام تفتيش العمل في الأماكن الصناعية على كل أماكن العمل التي يناط فيها بمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل.

أما على صعيد الدول العربية فقد صدرت منظمة العمل العربية اتفاقية رقم (19) بشأن تفتيش العمل لسنة 1998<sup>(2)</sup>، التي هي الأخرى ألزمت الدول أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة في جميع قطاعات وأماكن العمل وهذا وفقا لنص المادة الأولى منها.

إن المهمة الأولى التي تختص بها أجهزة تفتيش العمل وفقا للأحكام الواردة في الاتفاقية الدولية رقم (81)، وكذلك الاتفاقية العربية رقم (19) هي السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، ولتحقيق ذلك منحت لها سلطات واسعة.

التزمت الدولة الجزائرية بمعايير العمل الدولية والعربية بشأن تفتيش العمل، حيث أنشأت أجهزة تختص بهذا المجال والمتمثلة في مفتشية العمل، والتي يرتبط ميلادها بميلاد تشريع العمل، حيث تقوم بالسهر على مراقبة تطبيق تشريع العمل، لأن النصوص التشريعية تبقى في إطارها النظري ولا تحقق الغاية من إصدارها إلا إذا اقترنت بالتطبيق الفعلي، ولتحقيق ذلك لابد من إنشاء جهاز تفتيش العمل، الذي أصبح يلعب دورا هاما وأساسيا في تحقيق الاستقرار والتوازن بين أطراف علاقة العمل<sup>(3)</sup>، حيث تدعمت المنظومة التشريعية بمجموعة من الإجراءات تتعلق بتدخل مفتشية العمل من أجل فرض الرقابة الكافية على إجراءات التشغيل، وتنصيب العمال وإجبارية الانتساب إلى الضمان الاجتماعي<sup>(4)</sup> وذلك من خلال صدور قوانين منها القانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، والقانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل والذي جاء ليزيل الإشكال

---

(1) اتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة، المنعقدة في 19 جوان بجنيف 1947. صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

(2) الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل، المنعقدة في 2-9 بمدينة الأقصر لسنة 1998.

(3) غريب منية، المرجع السابق، ص 176.

(4) حنيش رابع، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص 2.

القائم بالنسبة لتدخل مفتشية العمل في تطبيق أحكام المرسوم رقم 63-154 لسنة 1963 والمتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال<sup>(1)</sup>.

في نفس السياق صدر قانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم<sup>(2)</sup> الذي حدد مهام واختصاصات مفتشية العمل وصلاحيات مفتش العمل، كما أعيد تنظيم مفتشية العمل من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها<sup>(3)</sup>، يبيّن تنظيم وسير المصالح على المستوى المركزي واللامركزي. تطورت أجهزة تفتيش العمل في العالم عامة وفي الجزائر خاصة مع تطور التشريع العمل إثر التحولات الاقتصادية التي شهدتها، حين اهتمت بالطبقة العاملة وحرصا على حمايتها فقد تم إنشاء أجهزة تفتيش العمل مهمتها رقابة تطبيق أحكام تشريع العمل، لاسيما المتعلقة في مجال الوقاية الصحية والأمن، وكذا المتعلقة بتطبيق القوانين والتنظيمات المتعلقة بالعمل وبيئة العمل، وتبعاً لذلك فإن تفتيش العمل ذو أهمية كبيرة التي تجعل من أجهزة تفتيش العمل تتمتع بالعمومية تبعاً لخصوصية علاقة العمل، ونظراً لهذه الأهمية فإن الإشكال المطروح ما مدى تأثير السياسة الإصلاحية في الجزائر إيجاباً على جهاز مفتشية العمل؟ وما مدى نجاعة هذا الجهاز في السهر على احترام تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية والجماعية؟

بغرض الإجابة على هذه الإشكالية تم تقسيم موضوع البحث إلى بابين، أين كانت الدراسة في البداية بالدخول إلى فكرة تفتيش العمل من خلال البحث في نشأته من خلال التطرق إلى تطوره التاريخي على المستوى الدولي والإقليمي بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة، وتنظيمه من خلال التنظيم القانوني والإداري لأجهزة تفتيش العمل، وذلك في الباب الأول، أما الباب الثاني ننتقل فيه إلى دراسة الوظائف التي يقوم بها تفتيش العمل، من خلال التطرق للأحكام القانونية المنظمة لهذه الوظائف، إلا أن هذه الأخيرة تبقى عديمة الفائدة إن لم يقرر المشرع سلطات استثنائية يتمتع بها مفتش العمل في ممارسة مهامه، معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي من خلال التطرق إلى النصوص التشريعية والتنظيمية وكذا آراء الفقهاء المتعلقة بالموضوع، ثم على المنهج التحليلي عند

(1) قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة الشغل، ج ر عدد 83 مؤرخة في 26 ديسمبر 2004.

(2) قانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم، ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990.

(3) مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 6 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر عدد 4 لسنة 2005.

مناقشة تلك النصوص وإبداء رأينا فيها ، وعلمنا المنهج المقارن أحيانا لسد الفراغ على مستوى التشريع الداخلي ، أو لانتهاج التشريعات المقارنة لما لها من تطابق مع الواقع المعاش .

## الباب الأول: نشأة و تنظيم تفتيش العمل.

يرتبط تشريع العمل بوجود رقابة العمل، الذي لم يبدأ الاهتمام به إلا منذ منتصف القرن التاسع عشر إثر الثورة الصناعية في أوروبا<sup>(1)</sup>، و يرجع ذلك لعدم الاهتمام بتنظيم علاقات العمل، و ما نتج عنها من أوضاع سيئة يعيشها العمال الأجراء، و كان من الضروري تدخل الدولة من خلال وضع أجهزة مراقبة و تفتيش خاصة بمجال علاقات العمل<sup>(2)</sup>، و كنتيجة للظروف القاسية التي أحاطت بالعمال منها: ضالة الأجر، طول مدة العمل اليومي، العمل في أماكن غير صحية، و كان العمال معرضين لأمراض و أخطار مهنية، حيث أدى ذلك إلى زيادة عدد الوفيات و حوادث العمل، و لهذا بدأ العمال بالنهوض للدفاع عن مصالحهم، و هذا كان دافعا لضرورة تدخل الدولة لحمايتهم، فخرجت بذلك من موقعها السلبي لتضع و تسن النظم و التشريعات التي تحمي الطبقة العاملة، حيث صدر أول قانون عمالي في فرنسا في 22 مارس 1841 لتنظيم عمل الأحداث فمنع من التشغيل من تقل أعمارهم عن 8 سنوات، و منع تشغيلهم ليلا، و وضعت بهذا الصدد أجهزة مراقبة و تفتيش بهذا المجال، إذ كان التدخل في البداية جزئيا ثم اتسع فيما بعد ليشمل كافة المسائل الخاصة بالعمل، و وضعت قوانين و تشريعات و أجهزة و إدارات خاصة بمراقبة مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل<sup>(3)</sup>، و يمكن إيجاز بعض العوامل التي استدعت تدخل الدولة منها انتشار الصناعات الكبرى خاصة في منتصف القرن التاسع عشر، حيث شعر العمال بالزامية تكتلهم و الضغط على أصحاب العمل عن طريق الإضراب للمطالبة بحقوقهم و هو ما يعرف بالضغط العمالي، إضافة للعوامل السياسية حيث بدأت الأحزاب السياسية الدفاع عن مطالب العمال حتى تضمن أصواتهم في الانتخابات، و قد أدى ذلك إلى إدراج المسائل الاجتماعية و النهوض بها و الدفاع عن العمال و مصالحهم أدى كل ذلك إلى تطوير تشريع العمل<sup>(4)</sup>، إلا أن العامل الأهم الذي دفع الدولة بالتدخل هو ظهور الرأسمالية و

---

<sup>(1)</sup>Bit l'inspection de travail( Manuel d'éducation ouvrière), 1<sup>ère</sup> édition, Genève, 1986, p1.

<sup>(2)</sup>Pierre. DOlier, le droit du travail, Armand colin, Paris, 1972.p 49.

<sup>(3)</sup> غريب منية، المرجع السابق، ص3.

<sup>(4)</sup> توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني و القانون المصري الجديد، الدار الجامعية، مصر، 1986، ص ص 52، 53.

اتساع الهوة بين أصحاب العمل و العمال، و كذلك إهتمام التشريع بصحة العامل و سلامته، و يجب الحفاظ على طائفة العمال بوصفها أحد طرفي العملية الإنتاجية و المساهمة في الإنتاج القومي<sup>(1)</sup>.

يتبين من خلال ما سبق انه يجب على الدولة التدخل من أجل ضمان الحد الأدنى لحقوق العمال من أجل حمايتهم، و إلزام أصحاب العمل بتحسين ظروف العمل، و قد اتخذت الدولة التشريع أداة لتقرير هذه الحماية و عرف باسم تشريع العمل، وظهرت الحاجة إلى أجهزة إدارية و فنية لمراقبة تنفيذها<sup>(2)</sup>، كما أن هذه الأجهزة مختصة بمتابعة تطبيق التشريعات العمالية فيما يتصل بظروف العمل، و الأمن الصناعي، و التزامات أصحاب العمل، حيث كانت البداية في إنشاء هذه الإدارات، و المكاتب الخاصة بالتفتيش العمالي في بريطانيا من خلال القانون الصادر في 22 جوان 1802 الذي أسند مهمة المراقبة للجان متطوعة تجمع الأشراف المحليين، ثم تطور الأمر و أسندت المهمة سنة 1833 لشخصيات مرموقة مكلفة بمهام تفتيش حقيقية، و في سنة 1844 أصبح أولئك المفتشين موظفين لدى إدارة الدولة، ثم انتشر فيما بعد هذا التنظيم إلى باقي الدول الأوروبية، و قد أراد مؤتمر العمل الدولي بعد الحرب العالمية الثانية سنة 1947 أن يحقق تناسقا ما بين التنظيمات الدولية القائمة و وضع قانون على المستويات الدنيا للتفتيش العمالي عبر العالم، و قد قرر اتفاقيتين دوليتين بشأن تفتيش العمل هما: اتفاقية رقم(81) لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة، كذلك الاتفاقية رقم(129) لسنة 1969 بشأن تفتيش العمل في الزراعة، و قد صادقت على هاتين الاتفاقيتين في تلك السنة قرابة 64 دولة من دول الأعضاء ، إلى جانب ذلك نجد منظمة العمل العربية التي تبنت الكثير من أهدافها فيما يخص حماية الطبقة العاملة، و قد صدرت اتفاقية رقم(19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل<sup>(3)</sup>.

يتضح مما تقدم أن جميع الهيئات و الحكومات، سواء كانت دولية، أو عربية تحاول دائما أن تساير تشريعاتها مع تطور مجتمعاتها، و يظهر ذلك في إنشاءها لهياكل التفتيش العمالي منذ القرن 19 التي تسهر على احترام التشريعات الاجتماعية، و قد تطورت هذه الهياكل مع التطور التشريعي العمالي، الذي لم يبقى على حاله في جميع الدول منها: الجزائر التي عرفت تطورا في تشريع العمل، حيث انضمت مباشرة بعد الاستقلال إلى منظمة

---

(1) السيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002، وقانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2004، ص383.

(2) غريب منية، المرجع السابق، ص3.

(3) بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، دراسة تطبيقية في مجال الوقاية الصحية و الأمن، مذكرة ماجستير في القانون الإجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2010-2011، ص ق.

العمل العربية مما يدل على اهتمامها بعالم الشغل، واهتمامها بالطبقة العاملة، وحرصا على ذلك تم إنشاء هياكل للتفتيش العمالي<sup>(1)</sup>.

نتيجة لكل ما سبق و لأكثر التفصيل في الموضوع ارتأينا تقسيم هذا الباب إلى فصلين، حيث نتناول في الفصل الأول التطور التاريخي لتفتيش العمل، أين يتم دراسة تطوره على المستوى الدولي، و الإقليمي، و كذلك في الجزائر أما الفصل الثاني خصصناه لدراسة التنظيم القانوني والإداري لتفتيش العمل، أين يتم التطرق إلى هياكل أجهزة تفتيش العمل في الجزائر، ذلك وفقا لمايلي:

### الفصل الأول: التطور التاريخي لتفتيش العمل.

يعتبر قانون العمل أحد مكونات القانون الاجتماعي الذي يعدّ أحدث فروع القانون نشأة، ويرتبط التطور التاريخي للقانون الاجتماعي بتطور الحركة النقابية في العالم<sup>(2)</sup>. كان للثورة الصناعية أثرا في تغيير أسلوب الإنتاج، حيث زاد انتشار أشكال المؤسسات، مما أدى إلى اتساع نطاق مجال علاقات العمل، أصبحت فيها المبادئ وأعراف المهن وضوابطها غير قادرة على مواكبة هذا التطور في عالم الشغل، خاصة فيما يتعلق منها بضرورة توفير حماية كافية للعمال الأجراء ضدّ كل ما كان يلحق بهم من إجحاف بحقوقهم، ومساعدتهم كطرف ضعيف في كلّ علاقة مهنية على المستخدمين<sup>(3)</sup>، كل ذلك يستلزم تدخل الدولة بسن تشريعات عمالية، تمحورت غايتها حول تنظيم عالم الشغل، وحماية الطبقة العمالية بإعطائها مزيدا من المكاسب تتناسب مع التطور الاقتصادي والاجتماعي<sup>(4)</sup>، وحسب هذا المفهوم عرف تفتيش العمل مسارا طويلاّ مر خلاله بعدة مراحل، ويعكس هذا المسار تطورات تشريعات العمل، وعلى هذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين حيث نتناول في المبحث الأول نشأة وتطور تفتيش العمل، أما في المبحث الثاني فنتطرق إلى نشأة وتطور تفتيش العمل في الجزائر.

### المبحث الأول: التطور التاريخي لتفتيش العمل على المستوى الدولي و الإقليمي.

(1) نفس المرجع، ص ز.

(2) البرعي أحمد حسن، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء 1، النقابات، دار الفكر العربي، مصر، 1976، ص 13.

(3) واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص 5.

(4) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 3.

إن مشكلة العمل والعمّال تعدّ من أدق المشاكل التي تواجهها الدّول، والتي تسعى جاهدة إلى حلها نظرا لما لهذه المشكلة من خطورة، خاصة على الاستقرار الاجتماعي، ولما للإصلاح الاجتماعي العمّالي من أثر بعيد في تقدّم المجتمعات؛ ذلك لأنّ العمّال هم عصب الحياة وبهم يقوم الإنتاج في كل دولة، وعلى هذا فإن الإقتناع بضرورة وجود جهاز رقابي لضمان حسن تطبيق أحكام القوانين الاجتماعية قد جاوز الحدود الوطنية للدول، التي تبنت تطبيقاتها الأولى لتنال إهتماما دوليا، ويبدو ذلك جليا من أنّ جميع المؤتمرات الدولية التي عقدت في أوروبا قبل الحرب العالمية الأولى، وقبل قيام منظمة العمل الدولية في عام 1919 ناقشت موضوع تفتيش العمل، وأصدرت توصيات تحث فيها الدول على إنشاء أجهزة خاصة به، تضم عدد إضافيا من المتخصصين الذين تعينهم الحكومة، ويتوفر فيهم الحياد والإستقلالية بين العمّال وأصحاب العمل. وعلى هذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين حيث نتناول في المطلب الأول نشأة وتطوّر تفتيش العمل على المستوى الدولي، ثم نتطرق إلى نشأة و تطوّر تفتيش العمل في الدول العربية ذلك في مطلب ثاني .

### المطلب الأول: التطوّر التاريخي لتفتيش العمل على المستوى الدولي.

لم يكن قبل القرن التاسع عشر أي وجود لتفتيش العمل بالمعنى المعروف حاليا، لأنّ مراقبة تنفيذ التشريعات العمالية التي تشكل الوظيفة الأساسية لمفتشي العمل كانت محدودة النطاق، و يرجع ذلك أنّ معظم العاملين كانوا في القطاع الزراعي مع وجود بعض الحرف و الصناعات اليدوية، حيث دعى المفكرون الإقتصاديون في أواخر القرن الثامن عشر و بداية القرن التاسع عشر إلى إطلاق آليات السوق الإقتصادية لكي تحكم علاقات العمل، كذلك من أجل إتاحة أكبر قدر ممكن من حرية المنافسة، و هو ما تجسد في الشعار السائد في ذلك الوقت لآدم سميث "دعه يعمل، أتركه يمر"، مما ترتب عنه عدم تدخل الدولة في تنظيم العلاقة القانونية بين أطراف علاقة العمل، حيث إقتصر تدخلها في حماية المنافسة الحرّة في السوق، غير أنه من الناحية القانونية يقتضي أن يقوم نظام قانوني يكفل الحرية المطلقة لطرفي علاقة العمل في تنظيم علاقات العمل التابع المأجور الناشئ فيما بينهما، و قد ارتكز هذا التنظيم على قاعدتين و هما: مبدأ سلطان الإرادة و العقد شريعة المتعاقدين، و بالإستناد إلى هتين القاعدتين اعتبرا طرفا علاقة العمل من الناحية النظرية أحرار في تنظيم العلاقة القانونية فيما بينهما<sup>(1)</sup>، إلا أن هذه الأفكار الإقتصادية المشار إليها، و كذا التنظيم القانوني الذي تأسس عليها، عجز على ضمان الحد الأدنى من الحماية

<sup>(1)</sup> يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل تونس، 2012، صص 21، 22.

للعمال، حيث جسدت هيمنة مطلقة لإرادة أصحاب العمل في استغلال العمال، مما أدى إلى ردود فعل سياسية و اجتماعية عمالية دعت إلى ضرورة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل و ظهور تفتيش العمل، حيث أقرته الدول مع مطلع القرن التاسع عشر<sup>(1)</sup>، على هذا تناول في هذا المطلب نشأة وتطور تفتيش العمل في الدول الصناعية في الفرع الأول، ونخصص الفرع الثاني لتفتيش العمل في المعايير العمل الدولية.

### الفرع الأول: العوامل المؤثرة في ظهور تفتيش العمل.

مع مطلع القرن التاسع عشر وجدت الدول أنها ملزمة بأن تتدخل في تنظيم علاقات العمل، باستعمال سلطتها في التشريع، وذلك بإقرار قواعد قانونية ملزمة لأطراف هذه العلاقة، غلب عليها الطابع الحمائي للطرف الضعيف فيها وهم العمال، إذ لم تتمكن الدول الصناعية من تحقيق ذلك إلا في منتصف القرن التاسع عشر، و ذلك نتيجة ما عرفته طبقة العمال من تذبذب نتيجة لأنماط الحياة الشاقة، و منهج الحياة الإقتصادية الذي ساد في القرن الماضي، الذي يعتمد أساسا على مجتمعات زراعية بالدرجة الأولى، أقحمت في منافسات إقتصادية صناعية مما أدى برجال السياسة لإستغلال هذا الوضع للمطالبة بسن نظام قانوني يحمي العمال من مخاطر الصناعة، فظهرت حركات نظالية عمالية، كان لها التأثير في المطالبة بسن تشريعات عمالية<sup>(2)</sup>، فالثورة الصناعية و إن كانت في بدايتها لم تعترف للدولة بحق التدخل في إطار علاقات العمل، إلا أنها أحدثت انقلابا جوهريا نتيجة عوامل سياسية، و اقتصادية و اجتماعية، و نقابية، ساهمت في خلق فئات بعض الدول الأوروبية بأن فكرة عدم تدخل الدولة في تنظيم العلاقة القانونية بين العمال و أصحاب العمل قد نتج عنها نتائج سلبية و مساوئ كثيرة، لحقت بالعمال و هددت كيان المجتمع ككل<sup>(3)</sup>، ومع إقدام الدولة على الأخذ بنهج التدخل تشريعا في تنظيم علاقات العمل، أدركت أن ضمان التطبيق الجاد والصحيح لأحكام القواعد القانونية المنظمة لهذه العلاقة يستلزم وجود نظام فعال للرقابة على الالتزام بها، وجاءت المبادرة الأولى من هذا السياق، القانون الذي أصدرته إنجلترا في 22 جوان 1802 بشأن حماية صحة العمّال في مصانع الغزل والنسيج، حيث عهد هذا القانون بمراقبة أحكامه إلى لجان تعمل طوعًا، وتظم بعض الأعوان المحليين، من بينهم رجال دين، قضاة وصناعيون متقاعدون<sup>(4)</sup>، كذلك أدخلت النمسا نظام التفتيش على المنشآت الصناعية، حيث أصدرت أحكامًا تتعلق بحماية

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص ص 21، 22.

(2) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، المرجع السابق، ص 6.

(3) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 46.

(4) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، صص 21، 22.

الأحداث المستغلين في الصناعة، مع تكليف الأطباء بالمناطق المختلفة بتطبيق تلك الأحكام لوقاية الأطفال، وفي سنة 1816 أصدرت الحكومة النمساوية أحكاماً مؤداها وضع سلطة تنفيذ هذه الأحكام على عاتق السلطات المحلية، وفي سنة 1869 أصدرت قرارات مؤداها أنّ مفتشي المصانع يجب أن يكونوا من بين موظفي الجهات الحكومية، وليس من بين موظفي المصانع لضمان الحياد، ولكن هذه المحاولة فشلت إلا بعد أن صدرت القانون الخاص بذلك في 17 جوان 1883 والذي إستمر العمل به إلى (1923<sup>1</sup>). حظي تفتيش العمل اهتماما في المؤتمرات الدولية منها: مؤتمر برلين 1890، مؤتمر زيورخ 1897، مؤتمر الإتحاد الدولي لحماية القوى العاملة في باريس سنة 1900، ومؤتمر برن 1905، حيث ناقشت موضوع تفتيش العمل، وأصدرت توصيات حثت الدول على إنشاء أجهزة خاصة به. وخلال الحرب العالمية الأولى نشطت التنظيمات النقابية الأوروبية فكرة مشاركتها في مراقبة شروط وظروف العمل، وفي المؤتمرات العمالية الدولية التي عقدت في مدينة ليدز سنة 1916 ومدينة برن 1917، تم التعبير عن فكرة المراقبة العمالية التي تمنح العمال دورا في مراقبة شروط و ظروف العمل<sup>(2)</sup>.

ما تجدر الإشارة إليه أن البوادر الأولى لممارسة أجهزة تفتيش العمل لدورها لم تمارس إلا في إطار ضيق في حماية العمال من المخاطر التي يتعرضون إليها، و على الأخص الأحداث و النساء العاملين في الصناعة، و كان اهتمام الدول ينصب في مراقبة بيئة العمل و ملائمتها من الناحية الصحية، لذلك فقد أناطت بعض الدول عملية التفتيش للأطباء<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثاني: تفتيش العمل في معايير العمل الدولية.

مع قيام منظمة العمل الدولية لسنة 1919، حظي تفتيش العمل بإهتمام كبير، يظهر ذلك في نص المادة 427 من ميثاق فرساي الذي يعتبر دستور المنظمة، حيث نصت الفقرة التاسعة من هذه المادة في الباب الثالث عشر على ما يلي: "على كل دولة أن توجد نظاما للتفتيش، تشرك فيه النساء، لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال"<sup>(4)</sup>. بعد قيام منظمة العمل الدولية وممارسة نشاطاتها، لقي تفتيش العمل عناية فائقة في مؤتمر العمل الدولي في دورة انعقاده لأكتوبر 1919، إذ قرر المؤتمر مقترحات على شكل توصية وهي توصية رقم

(1) خنيش رابح، المرجع السابق، ص 7.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 23.

(3) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 51.

(4) NEGRE Jean, Précis de législation du travail, Hygiène professionnelle d'instruction civique, publication Roy, Paris, 1969, P11.

5 جاء فيها: "يوصي المؤتمر العام كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية بأن تنشئ في أقرب وقت ممكن، إن لم تكن قد فعلت بعد، نظاما يكفل تفتيشا فعالا على المصانع بالإضافة إلى خدمة حكومية، تكلف بالتحديد بمهمة حماية صحة العمّال، وتظل على اتصال دائم بمكتب العمل الدولي."<sup>(1)</sup> ومع أن هذه التوصية لا تلزم الدول على إنشاء نظاما للتفتيش، إلا أنّها تتضمن معنى الحث وتحفيز الدول على قيامه، وتبدوا أهميتها في لفت انتباه الدول على إقامة تفتيش العمل في المصانع؛ لأنّ العمل الصناعي يحمل بذاته مخاطر عديدة على سلامة العاملين فيه، بالإضافة إلى توفير خدمة حكومية تكلف بحماية صحة العمّال.

لم تنفض سوى أربع سنوات على إقرار مؤتمر العمل الدولي التوصية رقم(5)، حيث أقر بعض المقترحات المتعلقة بتحديد المبادئ العامة لتنظيم التفتيش على المصانع، ويظهر ذلك جليا في التوصية الدولية رقم 20 لسنة 1923<sup>(2)</sup>، وعلى خلاف التوصية رقم (5) جاءت التوصية رقم (20) على أربعة أقسام، يتعلق القسم الأول بنطاق التفتيش، والثاني طبيعة وظائف وسلطات المفتشين، والثالث بتنظيم التفتيش، أما الرابع والأخير بتقرير المفتشين.

مع أهمية هذه المعايير التي تضمّنتها هذه التوصية، إلا أنّ المؤتمر لم يعتمد بصيغة اتفاقية، التزاما بمنهج في تلك الفترة بالألّا يعتمد معايير تمس التنظيم الداخلي للدول، وهو أمر كان يعدّ من مقومات السيادة الوطنية<sup>(3)</sup>. أصبحت لهذه التوصية أهمية بالغة في مسيرة النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية المتعلق بتفتيش العمل، حيث تعتبر الأساس ويظهر ذلك في الإتفاقيتين الدوليتين رقم (81)<sup>(4)</sup> ورقم(129)<sup>(5)</sup>، حيث بدأ نفاذ اتفاقية رقم (81) في 7 أبريل 1950، أما اتفاقية رقم (129) فبدأ نفاذها في 19 جانفي 1972. واصل مؤتمر العمل الدولي نشاطه في ميدان إقرار المعايير الدولية بشأن تفتيش العمل، حيث أقر عدة توصيات منها توصية رقم (28) لسنة 1926<sup>(6)</sup>، توصية رقم (54) لسنة 1937<sup>(7)</sup>. تمكن مؤتمر العمل الدولي في دورة انعقاده الثلاثين

(1) توصية دولية رقم (5) بشأن إنشاء خدمات صحية حكومية، المنعقدة في 29 أكتوبر بواشنطن، 1919.

(2) توصية دولية رقم (20) بشأن المبادئ العامة لتنظيم نظم التفتيش لضمان تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمّال، المنعقدة في 22 أكتوبر بجنيف، 1923.

(3) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 25.

(4) اتفاقية دولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، السالفة الذكر.

(5) اتفاقية دولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة، المنعقدة في 4 جوان بجنيف، 1969.

(6) توصية دولية رقم (28) للمبادئ العامة للتفتيش على ظروف عمل البحارة، المنعقدة في 7 جوان بجنيف، 1926.

(7) توصية دولية رقم (54) بشأن التفتيش في صناعة البناء، المنعقدة في 3 جوان بجنيف، 1937.

في عام 1947 أن يقرر 4 صكوك معيارية دولية تتعلق بتفتيش العمل وهي: الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة حيث جاءت في 4 أجزاء يتعلق الجزء الأول بتفتيش العمل في الصناعة ، والثاني بتفتيش العمل في التجارة، و الثالث بأحكام متنوعة ، والجزء الرابع أحكام ختامية. راعت الاتفاقية خصوصية العمل في التجارة واختلافه عن العمل في الصناعة، حيث نصت المادة 25 من هذه الإتفاقية (81) على ما يلي: "يجوز لأي دولة عضو صادقت على هذه الاتفاقية أن تستبعد الجزء الثاني من قبولها للاتفاقية بإعلان يرفع بتصديقها..."<sup>(1)</sup> وهذا ماجاءت به المادة 24 من نفس الاتفاقية. كان تفتيش العمل في القطاع الصناعي يتقدم في الأهمية دوليا ووطنيا على التفتيش في قطاعات العمل الأخرى، نظرا لجسامة المخاطر التي يتعرض لها العمّال في هذا القطاع.

تضمنت التوصية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل<sup>(2)</sup> معايير تكميلية للمعايير التي تضمنتها الاتفاقية الدولية رقم (81) لسنة 1947، و جاءت بأربعة بنود يتعلق البند الاول بالواجبات الوقائية لإدارات تفتيش العمل، والثاني بتعاون أصحاب العمل والعمّال في مجال الصحة والسلامة ، والثالث بالنزاعات العمالية. كما تضمنت الاتفاقية توصية كل دولة عضو بتطبيق الأحكام التالية بأسرع ما تسمح به ظروفها الوطنية، وأن تبلغ مكتب العمل الدولي، بناءً على طلب مجلس الإدارة بالتدابير التي تتخذ لتنفيذ هذه الأحكام.

بالإضافة إلى التوصية رقم (81) صدرت التوصية الدولية رقم (82) بشأن تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل<sup>(3)</sup> نصت التوصية: "على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تقيم نظما مناسبة لتفتيش العمل على منشآت التعدين والنقل حسب تعريفها من قبل السلطة المختصة لضمان تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمّال أثناء أدائهم مهامهم". وفي سنة 1947 صدرت الاتفاقية الدولية رقم (85) بشأن إدارات تفتيش العمل في الأقاليم التابعة<sup>(4)</sup>، كان الغرض من هذه الاتفاقية هو إقامة أجهزة لتفتيش العمل في هذه الأقاليم، مراعاة المعايير الدولية السالفة الذكر، هذا ما جاءت به نص المادة الأولى: "تقام في الأقاليم التابعة إدارات لتفتيش العمل تفي بالشروط المبينة في المواد 2 إلى 5 من هذه الاتفاقية".

(1) أنظر المادة 25 من اتفاقية دولية (81)، السالفة الذكر.

(2) توصية دولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل، المنعقدة في 19 جوان بجنيف، 1947.

(3) توصية دولية رقم (82) بشأن تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل، المنعقدة في 19 جوان بجنيف، 1947.

(4) اتفاقية دولية رقم (85) بشأن إدارات تفتيش العمل في الأقاليم التابعة، المنعقدة في 19 جوان بجنيف، 1947.

## المطلب الثاني: التطور التاريخي لتفتيش العمل على المستوى الإقليمي.

حظي تفتيش العمل اهتماما كبيرا من قبل الدول العربية، حيث أصدرت عدّة اتفاقيات دولية عربية تضمن تفتيش العمل، إلا أنّ هذا الاهتمام جاء متأخرا مقارنة بالدول الأوروبية كما سبق الإشارة إليه، بينما لم تعرف أي من الدول العربية وجود تفتيش العمل فيها قبل مطلع القرن العشرين، وهذا ما سنوضحه في هذا المطلب حيث نتناول في الفرع الأول العوامل المؤثرة في نشأة تفتيش العمل في الدول العربية، أما الفرع الثاني نتطرق إلى تفتيش العمل في معايير العمل العربية.

### الفرع الأول: العوامل المؤثرة في ظهور تفتيش العمل في الدول العربية.

ساهمت عدّة عوامل موضوعية في تأخر نشأة أجهزة تفتيش العمل في الدول العربية، وهذه العوامل نجملها في حاجة الدول إلى أجهزة تفتيش العمل (العنصر الأول)، استقلال الدول العربية (العنصر الثاني).

#### أولاً: حاجة الدول إلى أجهزة تفتيش العمل

هذه الاحتياجات ترتبط أساساً بإقرار الدولة قواعد قانونية تنظم علاقات العمل، وهذه القواعد ذاتها لا تقرّها الدولة إلاّ إذا توفرت العوامل الموضوعية التي تستدعي إقرارها، وتلبية لاحتياجات يفرزها الواقع الإقتصادي والاجتماعي، حيث تأكدت الحاجة إلى وجود جهاز يراقب مدى الالتزام بها، فكانت الاستجابة لهذه الحاجة قد تمثلت بإنشاء أجهزة تفتيش العمل، ضف إلى ذلك أنّ قيام الصناعة في الدول العربية كان مع أوائل القرن العشرين بوجه عام، وأنّ ظهور علاقات العمل التابع المأجور في هذه الدول إرتبط بقيام الصناعة فيها، وبشأن بعض المؤسسات الكبيرة التي اقتضت المصالح الاستعمارية قيامها، كل ذلك ساهم في بروز الحاجة إلى إقرار قواعد قانونية لحماية العاملين في الصناعات والخدمات ووجود جهاز يراقب مدى الالتزام بها<sup>(1)</sup>.

#### ثانياً: استقلال الدول العربية

كانت الدول العربية تخضع للاستعمار الأجنبي لسنوات طويلة، حيث استعمرت هذه الدول من قبل دول أوروبا، ولم تعرف هذه الدول قبل نيل استقلالها السياسي وقيام الدولة الوطنية فيها تشريعاً منظماً لعلاقات العمل،

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 38، 39.

ويتأكد هذا في الدول العربية التي كانت مستعمرة من المملكة المتحدة، بينما اختلف الحال بالنسبة للدول التي كانت مستعمرة من فرنسا كالجائر، حيث كانت تطبق أحكام القوانين الفرنسية على أراضيها<sup>(1)</sup>.

الملاحظ أن نشأة أجهزة تفتيش العمل في الدول العربية استغرق وقتاً طويلاً، غير أنّ هناك تقارب كبير في الأحكام القانونية المنظمة لتفتيش العمل في مختلف الدول العربية، الذي نشأ عن إقتباس هذه الأحكام من المعايير الدولية بشأن تفتيش العمل، وخاصة الاتفاقية رقم (81) التي حظيت بتصديق شبه جماعي من الدول العربية<sup>(2)</sup>، نذكر منها: العراق (1951)، مصر (1956)، تونس (1957)، المغرب (1958)، الجزائر (1962)، الأردن (1969)، السعودية (1978)، الإمارات (1982)<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثاني: تفتيش العمل في معايير العمل العربية.

أصدرت منظمة العمل العربية عدة اتفاقيات بشأن تفتيش العمل، تدعو من خلالها إلى تطوير الأجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيها بما يتناسب التطور الإقتصادي والاجتماعي للدول العربية، أصدرت الاتفاقية رقم (1) بشأن مستويات العمل لسنة 1966<sup>(4)</sup>، حيث تطرقت إلى موضوع تفتيش العمل من خلال المواد 96، 97، 98 وفي هذا الصدد نصت المادة 96 منها على ما يلي: "ينظم التشريع تفتيش العمل واختصاصاته، لضمان تطبيق أحكام تشريعات العمل و عقود العمل المشتركة واللوائح، بشأن شروط العمل وحماية العمولوتزويد العمّال وأصحاب الأعمال بالمعلومات الفنية والإرشادات بشأن تطبيقهم لأحكام تشريعات العمل". كما نصت المادة 97 على أنه: "تؤلف هيئة التفتيش من عدد كاف من الموظفين العموميين المؤهلين تأهيلاً مهنيّاً مناسباً، ويجب أن تكفل لهم مراكزهم وشروط تشغيلهم الإستقرار في وظائفهم، والبعد عن أذية مؤتمرات خارجية غير مشروعة"، أما المادة 98 نصت على أنه: "تقدم مكاتب التفتيش تقارير دورية عن نتائج نشاطها للجهة الإدارية المختصة، كما تبلغ هذه السلطات بأوجه النقص التي لا تتناولها الأحكام التشريعية القائمة. وتنشر السلطة المركزية للتفتيش تقريراً سنويّاً عن أعمال أقسام التفتيش الخاضعة لرعايتها".

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 40.

(2) يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، منشورات مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996، ص 141.

(3) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 51.

(4) أنظر المواد 96، 97، 98 من الإتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل لسنة 1966.

ما تجدر الإشارة إليه هو أن هذه المواد عبارة عن تكرار لما ورد في اتفاقية (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة ، عدلت اتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بالاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976، إلا أنّ هذه الأخيرة أيضاً لم تحدث أيّ تغيير في مضمون اتفاقية رقم (1).

مع مرور الوقت إنتقلت المعايير العربية إلى إيراد نصوص ذات طبيعة خاصة بشأن تفتيش العمل، ويظهر ذلك في نص المادة 12 من الاتفاقية العربية رقم (7) بشأن السلامة والصحة المهنية لسنة 1977، حيث تنص المادة على ما يلي: " يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز الضبطية القضائية، كما يجب اشتراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت"<sup>(1)</sup>.

نصت المادة 12 من الاتفاقية العربية رقم (12) بشأن العمّال الزراعيين على أنّه: " تكفل كل دولة إيجاد جهاز يختص بكفالة التطبيق السليم للأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل، وحماية العمّال في القطاع الزراعي"<sup>(2)</sup>. يتضح من خلال نص المادتين السابقتين، وجوب إنشاء جهاز تفتيش خاص بالسلامة المهنية، والثاني خاص بالعمل في الزراعة. أصدرت منظمة العمل العربية الاتفاقية العربية رقم (19)<sup>(3)</sup>، والتوصية العربية رقم (8)<sup>(4)</sup> بشأن تفتيش العمل سنة 1998، حيث أخذت بمعايير العمل الدولية التي وردت في الاتفاقية الدولية رقم (81).

## المبحث الثاني: نشأة وتطور تفتيش العمل في الجزائر.

تظل النصوص القانونية حبراً على ورق، إذا لم تجد من يسهر على تطبيقها، والتشريع العمالي الذي ينطوي على نزعة حمائية لفائدة العمّال هو أكثر التشريعات حاجة إلى من يتولى السهر على تطبيقه، لذا فإنّ وجود تفتيش العمل يرتبط بوجود القوانين العمالية المنظمة لعلاقات العمل، وبالإدارة العمالية المشرفة على تطبيق هذه القوانين<sup>(5)</sup>، وفي الجزائر فإنّ مفتشية العمل هي التي تسهر على تطبيق القانون، وحماية حقوق العمّال وتحسين

(1) الاتفاقية العربية رقم (7) بشأن السلامة والصحة المهنية، المنعقدة في مارس، مصر العربية، 1977.

(2) الاتفاقية العربية رقم (12) بشأن العمّال الزراعيين، المنعقدة في مارس، بغداد، 1980.

(3) الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل لسنة 1998، السالفة الذكر.

(4) التوصية العربية رقم (8) بشأن تفتيش العمل، المنعقدة في مارس بمدينة الأقصر، 1998.

(5) منظمة العمل العربية، دليل تفتيش العمل بالدول العربية، 1996، ص 17.

ظروف عملهم<sup>(1)</sup>، والدور الأساسي المخوّل لمفتشية العمل هو الرقابة الإدارية التي تمارسها، والتي تعتبر مظهر من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل لضمان استقرارها، حيث اكتسبت هذه الرقابة أهمية كبيرة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، و ساهمت في ضمان استقرار العامل في عمله وتوفير السلم والأمن الاجتماعيين<sup>(2)</sup>. إنّ تطوّر تفتيش العمل في الجزائر ارتبط بتطوّر تشريع العمل، الذي يمتد جذوره إلى الفترة الاستعمارية، حيث كان يطبق قانون العمل الفرنسي على العمّال الجزائريين، وبقي ساري المفعول إلى فترة متأخرة بعد الاستقلال<sup>(3)</sup>، هذا ما سنبيّنه في هذا المبحث، حيث نتناول في المطلب الأول تطور تفتيش العمل في ظل الإقتصاد الموجه، أما المطلب الثاني نتناول فيه تفتيش العمل في ظل إقتصاد السوق .

### المطلب الأول: تطور تفتيش العمل في الجزائر في ظل الإقتصاد الموجه.

مرّ تشريع العمل الجزائري بمراحل عدّة، حيث كانت الدولة الجزائرية تنتهج النهج الإشتراكي المطبق على جميع هيئاتها الادارية، وقوانينها بما فيها قانون العمل، إذا كانت هذه السياسة تحتم بالمصالح العام على المصالح الخاص، مما أدى إلى منح الكثير من الامتيازات الادارية للعمّال، باعتبارهم الركيزة الأولى للنهوض بالبلاد وبناءها من جديد<sup>(4)</sup>. أولت الجزائر إهتمامًا بقانون العمل ومجال تطويره، فأصدرت تشريعات مختلفة في مجال العمل، هذا ما سوف نوضّحه في هذا المطلب الذي قسمناه إلى فرعين، حيث نتناول في الفرع الأول مرحلة عهد الإستقلال إلى غاية صدور القانون الأساسي للعامل، أما الفرع الثاني نتناول فيه مرحلة من 1978 إلى غاية صدور القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية .

### الفرع الأول: مرحلة الاستقلال إلى غاية صدور القانون الأساسي للعامل.

مرحلة ما قبل الاستقلال هي المرحلة التي تغطي الفترة ما بين 1830 إلى 1962، وهي الفترة التي نشأ قانون العمل بصفة عامة وفي فرنسا بصفة خاصة، حيث كانت القوانين الفرنسية المنظمة لعلاقات العمل كانت تطبق في الجزائر، على أساس أنّ هذه الأخيرة هي امتداد لها، مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في

---

<sup>(1)</sup>BELLOULA Tayeb, Droit du travail, Dahleb, Alger, 1994, P575.

<sup>(2)</sup> فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص 209.

<sup>(3)</sup> أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 11.

<sup>(4)</sup> أكمون عبد الحليم، مزاوي حبيب، قادة محمد، " تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري"، قصر الكتاب، الجزائر، 2007، ص ص 7،8.

الجزائر<sup>(1)</sup>، كانت هذه الفترة تتميز بالهيمنة الاستعمارية في مجال علاقات العمل، وكان سعي العمال في هذه الفترة هو الحرية والاستقلال، تجسد ذلك في الإضراب الذي نتج عنه تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956<sup>(2)</sup>، وبعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغاً قانونياً في تنظيم علاقات العمل<sup>(3)</sup>، وتفادياً لتأخير الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بادرت الدولة الجزائرية إلى إصدار القانون الذي يقضي على تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية<sup>(4)</sup>، وتجدر الإشارة إلى أن في هذه المرحلة كانت معظم أملاك الأوربيين ومؤسساتهم شاغرة، فقام العمال بإدارتها وتسييرها<sup>(5)</sup>، وكانت في هذه المرحلة السيادة للطبقة العاملة<sup>(6)</sup>. الملاحظ أنّ إصدار الدولة الجزائرية للأمر رقم 62-157 نتيجة للأوضاع والفراغ القانوني الذي كانت تعيشه، وبقي الأمر كذلك إلى غاية صدور الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أن هذا الأخير حصر تطبيقه على قطاع الوظيفة العمومية ولم يشمل عمال المؤسسات الاقتصادية<sup>(7)</sup>، وفي ظل هذا القانون صدر المرسوم 66-134 الذي يحدّد كيفية تطبيقه<sup>(8)</sup>.

في هذه الفترة صدرت عدة مراسيم وقرارات وزارية نذكر منها: مرسوم رقم 67-60 المؤرخ في 27 مارس 1967، الذي جاء في أحكامه أنّ هيئة تفتيش العمل واليد العاملة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي وحدها المؤهلة بالسهر على تطبيق التشريع، وأنظمة العمل في جميع المؤسسات، ومهما كان الموضوع أو الشكل القانوني، باستثناء المؤسسات الخاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما تتخذ هيئة تفتيش العمل واليد العاملة اسم تفتيش العمل و الشؤون الاجتماعية<sup>(9)</sup>. وفقاً لهذا المرسوم أنّ هيئة تفتيش العمل هو الجهاز المكلف بالسهر

(1) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 11.

(2) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق ص 19.

(3) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 46.

(4) Art 1 de la loi n° 62-157 du 31-12-1962 tendant à la reconduction, jusqu'à nouvel ordre, de la législation en vigueur au 31-12-1962 j.o n°2 du 11-1-1963.

(5) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 19.

(6) الجلالي عجة، المرجع السابق، ص 7.

(7) أمر رقم 66-133، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

(8) مرسوم 66-134 مؤرخ في 2 جوان 1966، يحدّد بموجبه كيفية تطبيق الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(9) أنظر المواد 3، 1 من المرسوم رقم 67-60 المؤرخ في 27 مارس 1967، يتعلق باختصاصات هيئة التفتيش العمل و اليد العاملة، ج ر ع 28 لسنة 1967.

على تطبيق الأنظمة وأحكام تشريع العمل في جميع المؤسسات الاقتصادية عامة كانت أو خاصة، باستثناء المؤسسات الخاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفي نفس السنة صدر قرار وزاري مشترك يتعلق بتنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية<sup>(1)</sup>. كما صدر سنة 1970 مرسوماً تحت رقم 70-213 يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حيث تنص المادة الأولى منه: "إنّ الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تتضمن تحت سلطة الوزير الذي يساعد الكاتب العام، وهي تضم المفتشية العامة و مديرية الإدارة العامة ، مديرية العمل، مديرية الخدمات واليد العاملة ، مديرية التكوين المهني ، مديرية الضمان الاجتماعي"<sup>(2)</sup>. عرف النظام بالتهيئة الذاتي للمؤسسات خلال هذه المرحلة، إلا أن هذا النظام لم يظل طويلاً نتيجة للظروف الاقتصادية و الاجتماعية ، حيث عرفت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بروز العديد من الصراعات بين العمال و الإدارة لأسباب تنظيمية و هو سوء التسيير الإدارة، و من الأسباب الاقتصادية قلة الأجور و تدهور القدرة الشرائية، أدت إلى مشاكل إجتماعية، أدى كل ذلك إلى ظهور نمط تسيير آخر يعرف بالشركات الوطنية(1971-1966) حيث ارتسمت ملامح هذه المرحلة بعد التصحيح الثوري بتاريخ 19 جوان 1965 الذي يوصف بأنه تحول جذري في كيان المجتمع الجزائري، و الإنطلاقة الفعالة لتطبيق الاشتراكية كفكر و نموذج إقتصادي، ذلك أن بناء الاشتراكية لا يتم بإمكانيات ضعيفة، بل يتم باستغلال كل الثروات الوطنية بطريقة مدروسة، وتجنيد كل الطاقة الحية في البلاد بالأخص العمال، و كان الهدف منها بناء إقتصاد وطني قوي و الحد من نفوذ رأسمال الأجنبي، استحداث أكبر ما يمكن من الوظائف لإمتصاص البطالة<sup>(3)</sup>، لتحقيق ذلك قامت الدولة سنة 1966 بعمليات تأميم العديد من الصناعات، كما أنشأت العديد من الشركات الوطنية منها الشركة الوطنية للمناجم 1966 و الشركة الوطنية لمواد البناء، و الشركة الوطنية للعربات و الحافلات "سوناكوم" 1967، أما بخصوص كيفية تسيير هذه الشركات الوطنية في وجود مدير يتم تعيينه بموجب قرار و زاري يتولى تسيير الشركة تحت سلطة الوزارة الوصية و يتمتع بسلطات واسعة، و إلى جانبه توجد هيئة إستشارية تساعده في تسيير شؤون الشركة، تتألف من ممثلين عن بعض الوزارات و جبهة التحرير الوطني، هذا ما يجعل سلطة إتخاذ القرارو التسيير بيد

(1) قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2 ماي 1967، يتعلق بتنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 44 لسنة 1967.

(2) المادة 1 من مرسوم رقم 70-213 مؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 105 مؤرخة في 18 ديسمبر سنة 1970.

(3) عليواش أمين عبد القادر، أثر تأهيل المؤسسات الاقتصادية على الإقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص ص 34، 35.

المدير، أما الدولة فينحصر دورها في ممارسة اختصاصات إستشارية<sup>(1)</sup>، مايمكن ملاحظته أيضا غياب مشاركة العمال في تسيير المؤسسة. نتيجة للتدهور الإقتصادي و الإجتماعي و عدم الإعتراف بحقوق العمال منها: حق الإضراب بمقتضى المادة 171 من قانون العقوبات، التي تمنع اللجوء إلى الإضراب بحجة أنها وسيلة ضغط على العمل<sup>(2)</sup>، أصدرت السلطة ميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات، حيث جاء في الميثاق أن التسيير الذي يقوم به العمل في التنظيم الإشتراكي للمؤسسات، يتجسد في المجلس العمال المنتخب لثلاث سنوات من قبل مجموع العمال، سواء على مستوى الوحدات أو المؤسسة، و أن أعضاء هذا المجلس الذين يتولون المسؤولية باسم العمال، إذ لا يمكنهم القيام بذلك على الوجه المعقول إذا لم يهتموا بشكل كلي بنشاط نقاباتهم، و أول برهان على مدى ما يبذلونه من نفع عام لوضع العمال، يتجلى في انتسابهم الفعلي للمنظمة الطبيعية لهؤلاء العمال، وهي الإلتحاد العام للعمال الجزائريين، بمعنى أن الصفة الممنوحة من الآن فصاعدا للعمال هي صفة المنتج و المسير، تمارس خاصة في مجلس العمال.

جاء هذا النظام لتكريس الديمقراطية في عالم الشغل، و اشراك العمال في التسيير و اتخاذ القرارات، و ممارسة الرقابة و تحسين ظروفهم، و رفع مستواهم الإقتصادي، الإجتماعي، الثقافي، و رفع مستوى الإنتاج الوطني، وقد صاحب هذا القرار إصدار عدة قرارات أخرى لتنفيذ الدولة سياستها الاقتصادية والاجتماعية، حيث قامت الجزائر بتأميم المحروقات في 24 فيفري 1971. يعتبر الأمر 71-74 فاتحة قوانين العمل و أول قانون عمل في الجزائر، الذي عمل على تحديد مفهوم العامل، و تكريس مبدأ المساواة في الحقوق و الإلتزامات، يستفيد العامل من جميع الحقوق المتعلقة بالأمن و التأمينات الاجتماعية، ويكون للعامل الحق في جزء من الأرباح الحاصلة في المؤسسة، وانطلاقا من فكرة الملكية العامة لوسائل الإنتاج، كرس هذا القانون مبدأ مشاركة العمال في التسيير، حيث أصبح العامل منتجا ومسيرا في آن واحد، و أن يساهم في زيادة الإنتاج وأن يسهر على التحسين المستمر للجودة، وعلى تحقيق أهداف المخطط<sup>(3)</sup>.

حسب أحكام هذا الأمر لكي تكون مشاركة العمال في تسيير مؤسساتهم فعالة، لا بد أن تكون هذه المشاركة ذات طابع دائم وغير دوري، كما تجري ممارستها بواسطة لجان اختصاصية، وتكلف هذه اللجان بالشؤون الاجتماعية والثقافية، والمستخدمين والتكوين والتأديب وحفظ الصحة والأمن". يتصرف مجلس العمال في سائر

(1) عليواش أمين عبد القادر، المرجع السابق، ص35.

(2) أنظر المادة 171 من الأمر 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم.

(3) المادة 17 من الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، السالف الذكر.

السلطات لمراقبة تسيير المؤسسة أو الوحدة وتنفيذ البرامج، وبهذه الصفة يضع تقريرًا سنويًا بيدي فيه رأيه في تسيير المؤسسة أو الوحدة<sup>(1)</sup>. إنَّ مبدأ المشاركة العمالية في التسيير مفهوم ومبدأ سياسي قبل أن يكون قانوني أو اقتصادي نظرًا للنهج الاشتراكي الذي اعتمد في التنظيم الاقتصادي والاجتماعي للبلاد<sup>(2)</sup>.

يرجع نظام مشاركة العمّال في الإدارة والتسيير في التشريع الفرنسي إلى الحرب العالمية الثانية 1945، بهدف مشاركة العمّال في التسيير، وتكفل بمسؤوليات مؤسساتهم اتجاه الحرب، وجاء قانون 28 أكتوبر 1982 الذي وسّع من مجالات مشاركة لجنة المؤسسة (comités d'entreprise) في مختلف جوانب تسيير في المؤسسة<sup>(3)</sup>. أمّا فيما يخص مجال التطبيق، أي المؤسسات التي يشملها هذا القانون، فإنّ المادة 1a11-431 تنص على أنّه: "تنشأ لجان المؤسسة في كل المؤسسات الصناعية والتجارية والهيئات العمومية، المهن الحرة، الشركات المدنية، النقابات المهنية، الجمعيات أيّ كانت طبيعتها التي لا تقل عن 50 عامل"<sup>(4)</sup>. أمّا فيما يتعلق بتشكيل هذه اللجنة، فإنّها تتشكل من رئيس المؤسسة أو من يمثله، ممثلي العمّال، ممثل أو ممثلين عن النقابات الأكثر تمثيلًا، ويمكن رفع عدد الممثلين بواسطة اتفاقيات جماعية، بين صاحب أو أصحاب العمال والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلًا<sup>(5)</sup>.

في سنة 1971 كذلك صدر الأمر المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، وهو الأمر 71-75 حيث تطبق أحكام هذا الأمر على جميع العمّال من الجنسين العاملين في القطاع الخاص، سواءً كانت الأعمال التي

---

(1) انظر المادة 28 من نفس الأمر.

(2) أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، الجزء 2، ط 6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 101.

(3) KOEL Jean-Luc, Droit du travail et droit social (droit de l'entreprise), Ellipses, Paris, 1994, P151.

(4) GUERY Gabriel, Pratique du droit du travail, 10<sup>ème</sup> édition, Gualino éditeur, Paris, 2001, P447.

(5) DUQUESNE François, Droit du travail (le contrat, la participation, les droits des salariés dans l'entreprise), 4<sup>ème</sup> édition, Gualino, Paris, 2004, P174.

يقومون بها زراعية أو غير زراعية<sup>(1)</sup>، إلا أنّ هذا القانون يتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، والقطاع الخاص في هذه المرحلة كاد لم يعرف بعد؛ لأنّ الجزائر في هذه المرحلة كانت تنتهج النظام الاشتراكي<sup>(2)</sup>.

عقب هذه الفترة و في سنة 1973، صدر الأمر رقم 73-29 يتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 لسنة 1962، الرامي إلى تمديد العمل بالقوانين الفرنسية<sup>(3)</sup>. في سنة 1975 صدر أمر رقم 75-30 يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، التي تقضي المادة الأولى منه: "تحدد المدة القانونية للعمل الأسبوعي بـ 44 ساعة وذلك في المصالح العمومية للدولة والجماعات المحلية، والمؤسسات والهيئات العمومية والمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي أو الثقافي، والشركات التعاونية، وكذلك في المؤسسات الخاصة..."<sup>(4)</sup>.

كما صدرت مجموعة تشريعات العمل أخرى منها: أمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل الفردية وعلاقات العمل الجماعية، التكوين المهني وتنظيم الاستخدام، والقواعد المتعلقة بتشغيل اليد العاملة الأجنبية، أجور العمال وذلك بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، كما تطرق هذا الأمر إلى شروط العمل، ومدته والعمل الليلي، الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية، والقواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، تسوية النزاعات الجماعية للعمل<sup>(5)</sup>.

في نفس السنة صدر الأمر رقم 75-32<sup>(6)</sup>، و صدر الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 الذي جاء تخصيص مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، حيث تناول مجال اختصاصاتها و صلاحيتها في القطاعين الخاص و العام، حيث تختص بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل، وحماية العمال إناثا أو ذكورا في ممارسة مهامهم من قبل صاحب العمل، سواء كان النشاط فلاحيا أو غير

---

(1) أمر رقم 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ج ر عدد 101 مؤرخة في 13 ديسمبر سنة 1971.

(2) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 21.

(3) أمر رقم 73-29 مؤرخ في 5 يوليو سنة 1973، يتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962 والرامي إلى تمديد حقا شعرا آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر سنة 1962، ج ر عدد 62 مؤرخة في 3 أوت 1973.

(4) أمر رقم 75-30 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج ر عدد 39 مؤرخة في 16 ماي 1975.

(5) أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 مؤرخة في 16 ماي 1975.

(6) أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39 مؤرخة في 16 ماي 1975.

فلاحي<sup>(1)</sup>، أما بالنسبة للأشخاص غير الخاضعين لمفتشية العمل، الأشخاص الخاضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و مؤسسات الدولة التي تقتضي فيها ضرورة الدفاع ، الركاب المستخدمون النقل الجوي، السفن التجارية، سفن الصيد<sup>(2)</sup>. إضافة إلى إجراء المصالحة في حالة النزاع الفردي والجماعي<sup>(3)</sup>، حيث اعتبر المشرع الجزائري المصالحة أول إجراء يلجأ إليه الطرفين لتسوية نزاعهما، و ذلك لما تتميز به تلك المحاولات التوفيقية الودية من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم، و بالتالي الإبقاء على الإستقرار و المحافظة على العلاقات الودية بين العامل و صاحب العمل، وتفادي ما قد ينجر من نتائج سلبية تؤدي الإضرار بمصالحهما<sup>(4)</sup>. تختص مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية بإجراء المصالحة عن كل نزاع ناتج عن عقد عمل، أو عقد تدريب مهني بين صاحب العامل و العامل غير الخاضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أن بالنسبة للمؤسسات الاشتراكية، فيعرض النزاع على مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية بعد إجراء طرق الطعن الودية المنصوص عليها بموجب القانون<sup>(5)</sup>، فكل نزاع جماعي للعمل يخضع لإجراءات المصالحة، حيث تقوم مفتشية العمل بإجراء المصالحة خلال ثمانية أيام التالية لرفع النزاع إليها، فتعد المفتشية بإعداد محضر تثبت فيه المصالحة أو عدم المصالحة<sup>(6)</sup>.

جعل المشرع الجزائري بمقتضى الأمر 75-33 من خلال إختصاصات مفتشية العمل، إجراء المصالحة من النظام العام، حيث اعتبر محضر عدم المصالحة من الشروط الشكلية لقبول الدعوى، حيث لايقبل طلب رفع القضية على المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية

(1) أنظر المادة الأولى من الأمر رقم 75-33، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، السالف الذكر.

(2) أنظر المادة 2 من نفس الأمر.

(3) أنظر المادة 3 من نفس الأمر.

(4) يجاوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/12/18، ص 42. نفس السياق بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة دراسات قانونية، العدد 7، سنة 2010، ص 73.

(5) أنظر المادة الأولى من الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل، السالف الذكر.

(6) أنظر المادة 303 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، السالف الذكر.

كما تقضي المادة 15 من الأمر 75-71 المتعلق بالعلاقات الجماعية في القطاع الخاص على: " لايجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة و بعد مصادقة السلطات النقابية."

العمل و الشؤون الإجتماعية<sup>(1)</sup>. يمكن لمفتش العمل و الشؤون الإجتماعية في إطار ممارسة مهامه، تقديم ملاحظات كتابية و إعطاء أوامر، تقديم إنذارات و تحرير محاضر<sup>(2)</sup>.

جاء القانون رقم 78-12<sup>(3)</sup> يتماشى مع المبادئ المكرسة في نظام الاقتصاد الموجه الذي تبنته بموجب دستور 1976<sup>(4)</sup>، كما جاء ليحقق مبدئين أساسيين هما: الشمولية والتوحيد، حيث وردت أحكامه مفصلة للمواضيع المتضمنة علاقات العمل الفردية والجماعية، غير أنه لم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي، ولا للاتفاقيات الجماعية للعمل، ولا في القطاع العام ولا القطاع الخاص، ومن ثم بدأ تدخل الدولة مطلقا في تنظيم علاقات العمل خلال هذه الفترة<sup>(5)</sup>، وسع هذا القانون مجال تطبيقه ليشمل كافة العمال، سواء كانوا في القطاع العام أو الخاص، وفي المؤسسات الاقتصادية أو في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(6)</sup>.

### الفرع الثاني: من سنة 1978 إلى غاية صدور القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية.

اعتبر فقهاء القانون هذه الفترة من أكثر الفترات التي مر بها النضال العمالي الجزائري تحديدا لحقوق العامل الجزائري، نتيجة صدور القانون الأساسي العام للعامل الجزائري<sup>(7)</sup>، المستند في بناء قواعده التشريعية الأساسية على الجمع بين ما ورد في الميثاق الوطني و الدستور الصادر لسنة 1976، الذي عمل فيه المشرع الجزائري في سنه القواعد التشريعية و التنظيمية، على الربط بين العمل كمنشاط و العامل ككيان إجتماعي في نفس الوقت<sup>(8)</sup>، وعليه فالقانون الأساسي العام للعامل يرمي إلى تأسيس قاعدة صلبة لعالم الشغل، منطلقا من العامل باعتباره الطاقة الحيوية للمؤسسة الجزائرية و صولا للعمل، كونه محور علاقة العمل، فالغاية هي محاولة توحيد أهم معالم و أبعاد

(1) أنظر المادة 2/1 من الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل، السالف الذكر.

(2) أنظر المادة 7 من نفس الأمر. كما تطرق المشرع إلى وظائف مفتش العمل في المادة 5، 6 من نفس الأمر.

(3) قانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السالف الذكر.

(4) أمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 94 مؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

(5) بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، طبعة أولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، عمان، 2011، صص 43، 44.

(6) تنص المادة 1 فقرة 2 من قانون رقم 78-12، السالف الذكر على: "يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه". أنظر كذلك المادة 2 من نفس القانون.

(7) القانون 78-12، السالف الذكر.

(8) أمر رقم 76-97 المتضمن دستور الجزائر، السالف الذكر.

النظام القانوني، الذي وجد لأجل وضع الإطار العام الذي تتحد فيه حقوق العامل و الواجبات، التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق المتحصل عليها<sup>(1)</sup>، تطبيقاً لأحكام القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل السالف ذكره، أصبحت تخضع له كافة علاقات العمل، بغض النظر عن قطاع النشاط عام أو خاص، إداري أو إقتصادي، ويحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها و درجات المهن، أو الوظائف التي تمارسها و القطاعات التي تنتمي إليها، وتبعاً لهذه المبادئ و الأحكام التي جاء بها هذا القانون، فإن المهام المخولة لمفتشية العمل في هذه المرحلة، قد تضاعفت و توسعت، و أصبحت تتعلق بمجالات متعددة منها<sup>(2)</sup>، صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم التنظيمية منها: القانون رقم 82-05<sup>(3)</sup> المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، وقد بين هذا القانون الإجراءات المطبقة في القطاع الخاص، والإجراءات الخاصة المطبقة بتسوية النزاع الجماعي في المؤسسات الاشتراكية، وبالنسبة للمؤسسات الخاضعة للأمر 71-74 المشار إليه أعلاه، فإن تسوية الخلاف الجماعي يكون من قبل مجلس الإدارة، و ذلك في ظرف ثمانية أيام اعتباراً من يوم وقوع الخلاف ، أما بالنسبة للمؤسسات غير الخاضعة للأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، يتعين على المؤسسة المستخدمة أن ترمج إجتماعاً مع الممثلين المنتخبين للعمال للعمل بالإشتراك على تسوية الخلاف<sup>(4)</sup>. عند تسوية الخلاف الجماعي تقيّد القرارات المتخذة في محضر يوقعه أطراف الخلاف، و تبلغ المؤسسة المستخدمة نسخة منه في ظرف ثمانية و أربعين ساعة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>(5)</sup>، و إذا إستمر الخلاف و لم تتم المصالحة، يعرض فوراً الخلاف على مفتشية العمل المختصة إقليمياً من قبل أحد الأطراف المعنية.

أما بالنسبة للقطاع الخاص، قد ألزم القانون 82-05 المشار إليه أعلاه، يسوى كل خلاف جماعي في القطاع الخاص بطلب من ممثلي العمال المنتخبين، و ذلك من قبل صاحب العمل و الهيئة النقابية في ظرف أقصاه ثمانية أيام، إذا حصلت التسوية يجب على صاحب العمل أن يودع محضر الإتفاق موقع من قبل الأطراف لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً في آجال ثمانية و أربعين ساعة، و إذا لم تحصل التسوية أو الإتفاق فيحيل صاحب العمل أو الهيئة النقابية المعنية على مفتشية العمل في ظرف ثمانية أيام هذا الخلاف قصد المصالحة.

(1) مليكة عرعور، سوسيولوجية علاقات العمل، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، الأردن، 2014، ص 77، 76.

(2) غريب منية، المرجع السابق، ص 180.

(3) قانون رقم 82-05، يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، السالف الذكر.

(4) أنظر المادة 10 من نفس القانون.

(5) أنظر المادة 11 من القانون 82-05 السالف الذكر.

بالنسبة لإجراءات المصالحة المتبعة أمام مفتشية العمل، فلا تباشر المصالحة إلا إذا تمت التسوية حسب الإجراءات المشار إليها سابقا، فيرفع أحد الأطراف المتنازعة طلب المصالحة إلى مفتشية العمل، يتولى مفتش العمل فورا إحالة الأمر عليه جمع اللجنة البلدية الخاصة للمصالحة و رئاستها<sup>(1)</sup>. تتألف اللجنة البلدية الخاصة للمصالحة من مفتش العمل رئيسا، ممثل عن الهيئة النقابية المعنية إقليميا، ممثل عن الإتحاد البلدي للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين، ممثل عن المجلس الشعبي البلدي، ممثل عن صاحب العمل، ممثل منتخب لعمال الهيئة<sup>(2)</sup>. على اللجنة أن تحقق في الخلاف و تسويته في ظرف ثمانية أيام إعتبارا من من تاريخ الإحالة على مفتشية العمل<sup>(3)</sup>. تدون القرارات الصادرة عن اللجنة البلدية الخاصة في محضر يوقعه كل أعضائها، و تودعه مفتشية العمل لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة، و في حالة عدم المصالحة يجر مفتش العمل فورا محضر عدم المصالحة، و يوقعه ثم يحيله على اللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، و ذلك في ظرف ثمانية و أربعين ساعة من تاريخ توقيع محضر عدم المصالحة<sup>(4)</sup>، بالإضافة أن هذا القانون قد بين إجراءات المصالحة والتحكيم على المستوى الوطني<sup>(5)</sup>. فينفس السنة صدر القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية<sup>(6)</sup>، جاء هذا القانون ليبيّن كيفية تطبيق الأحكام والمبادئ الواردة في القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال السالف ذكره، حيث تنص المادة الأولى منه على ما يلي: "يحدّد ويبين هذا القانون مبادئ كفيات تطبيق أحكام القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398، الموافق ل 5 غشت سنة 1978 المشار إليه أعلاه المتعلق بعلاقات العمل الفردية"<sup>(7)</sup>. يحكم هذا القانون كل علاقة عمل قائمة بين العامل والمؤسسة المستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتميان إليه<sup>(8)</sup>، حيث تطبق أحكام هذا القانون على جميع القطاعات مهما كانت طبيعتها بما فيها قطاع الوظيفة العمومية، كما وردت أحكام متنوعة في هذا القانون تتعلق بتشغيل القصر والنساء، منها ما يتعلق بالقواعد العامة المطبقة عند التشغيل.

(1) أنظر المادة 16 من نفس القانون.

(2) أنظر المادة 19 من نفس القانون.

(3) أنظر المادة 25 من نفس القانون.

(4) أنظر المواد 26، 27 من نفس القانون.

(5) أنظر البابين الثالث و الخامس من نفس القانون.

(6) قانون رقم 82-06 مؤرخ في 7 فيفري سنة 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 9 مؤرخة في 2 مارس 1982.

(7) المادة الأولى من نفس القانون 82-06، السالف الذكر.

(8) المادة 2 من نفس القانون.

صدر المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية<sup>(1)</sup>، الذي حدّد مجال تطبيقه في جميع القطاعات مهما كان نوعها بما فيها قطاع الوظيفة العمومية، حيث تنص المادة الأولى على ما يلي: "يحدّد هذا المرسوم كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية"، كما تنص المادة الثانية منه: "تطبق هذه الأحكام على الهيئات المستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه"<sup>(2)</sup>. كما تضمن هذا المرسوم بعض الأحكام العامة الواردة في القانون رقم 82-06 السالف الذكر، منها مثلاً تحديد مدّة فترة التجربة لمختلف الأصناف المهنية، وكيفية تثبيت العامل بعد نجاح فترة التجربة<sup>(3)</sup>.

في نفس السنة (1982) صدر المرسوم رقم 82-111 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل<sup>(4)</sup>، وحسب المادة الأولى منه: "تشتمل الإدارة المركزية لوزارة العمل الموضوعة تحت سلطة الوزير يساعده الأمين العام على المديرية العامة للعمل، المديرية العامة للأجور، المديرية العامة للاستخدام، مديرية التخطيط والأعمال الخارجية والوثائق، وأخيراً مديرية الإدارة العامة". وبالرجوع إلى المادة الثانية منه: "تشتمل المديرية العامة للعمل على مديرتين هما: مديرية تشغيل العمل، ومديرية مفتشية العمل والوقاية من الأخطار المهنية"<sup>(5)</sup>. حسب المادة الرابعة من نفس المرسوم، فإنّ مفتشية العمل هي التي تضمن احترام تطبيق تشريع العمل، كما تتدخل في الوقاية من نزاعات العمل وتسعى لتسويتها<sup>(6)</sup>.

في سنة 1983 صدرت قوانين متعلقة بالضمان الاجتماعي، منها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، إذ يغطي معظم المخاطر منها المرض، الولادة، العجز، الوفاة<sup>(7)</sup>. كما صدر في نفس السنة القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، حيث جاءت أحكامه لتوحد كل من العمّال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية، ويتضح ذلك من خلال نص المادة الأولى إذ تنص: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس

---

(1) مرسوم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 مؤرخة في 13 سبتمبر 1982.

(2) المواد 1، 2 من المرسوم 82-302 السالف الذكر.

(3) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 24.

(4) مرسوم رقم 82-111 مؤرخ في 20 مارس 1982، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل، ج ر عدد 12 مؤرخة في 23 مارس سنة 1982.

(5) المواد 1، 2 من نفس المرسوم.

(6) المادة 4 من المرسوم 82-111 السالف الذكر.

(7) المادة 2 من قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 مؤرخة في 5 جويلية سنة 1983.

نظام وحيد للتقاعد"، كما تنص المادة الثانية منه: "يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية: توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق ، توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات ، توحيد التمويل"<sup>(1)</sup>. كما صدر القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، أيضاً هذه الأحكام تطبق على جميع العمّال، حيث يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه<sup>(2)</sup>، والقانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي<sup>(3)</sup>، واحتتمت هذه المرحلة بصدور القانون رقم 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي<sup>(4)</sup>. لقد استطاعت هذه القوانين المتعلقة بعلاقات العمل الصادرة في هذه المرحلة أن تسير النظام الاقتصادي والاجتماعي الذي انتهجته الجزائر، فعلاقات العمل كانت لائحية، وهو أمر طبيعي غير أن تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقة كان مبالغ فيه، إذ أنّ نظرة المشرع للعامل كانت اجتماعية أكثر منها اقتصادية، حيث عولجت مشكلة البطالة بطرق غير عقلانية، عملت الدولة من خلالها على خلق أكبر عدد ممكن من مناصب العمل متجاهلة إمكانيات وقدرات المؤسسة المالية والاقتصادية<sup>(5)</sup>.

## المطلب الثاني: تطور تفتيش العمل في ظل اقتصاد السوق.

إبتداءً من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغييرا جذريا، وذلك كنتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها 1988 قصد التحضير لاقتصاد السوق، فصدرت سنة 1990 جملة من تشريعات العمل، سمحت بإدخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية والمهنية ، وذلك من خلال إعطاء مكانة أوسع للقانون الإتفاقي (

---

(1) المواد 1، 2 من قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 مؤرخة في 5 جويلية سنة 1983.

(2) المواد 1، 2 من قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 مؤرخة في 5 جويلية سنة 1983.

(3) قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 مؤرخة في 5 جويلية سنة 1983.

(4) قانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 مؤرخة في 5 جويلية سنة 1983.

(5) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 26.

الاتفاقيات الجماعية)، والسماح للشركاء الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام من القواعد التي كانت تحكمها التشريعات الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه<sup>(1)</sup>.

إنّ التوجه نحو اقتصاد السوق وتبني فلسفة النظام الليبرالي، أصبح من الضروري إعادة النظر في مفتشية العمل من خلال مراجعة تنظيمها، وتحديد صلاحياتها، وسن قواعد قانونية تتماشى مع طبيعة المرحلة الجديدة<sup>(2)</sup>، وعلى هذا نتناول في هذا المطلب المرحلة ما بين استقلالية المؤسسات و صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل من خلال الفرع الأول، أما الفرع الثاني من هذا المطلب سنتناول فيه مرحلة ما بعد صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

### الفرع الأول: مرحلة ما بين القانون التوجيهي للمؤسسات و صدور القانون المتعلق بعلاقات العمل.

هذه المرحلة هي مرحلة إنتقالية من النظام التوجيهي في ظل التجربة الاشتراكية إلى نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق، عرفت فيه المؤسسات نوعاً من الاستقلالية في التسيير، كذلك تعتبر مرحلة انتقالية من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية، والنظام التفاوضي في مجال علاقات العمل<sup>(3)</sup>، حيث ابتداء من نهاية 1986 هي المرحلة التي بدأ فيها التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات، و تقرر بصفة واضحة و رسمية من خلال الندوة الوطنية الرابعة المنعقدة في الجزائر يومي 21 و 22 ديسمبر 1986 و هي المنطلق لهذا التوجه، ألقى فيها أكثر من 26 تطبيق حول مختلف جوانب التنمية الوطنية، و كان الهدف من هذه الندوة، ضرورة إثراء و تحسين القانون الأساسي العام للعامل و المراسيم التنظيمية له، وذلك من خلال مخطط يهدف إلى تطوير الأجور و تنظيم المرتبات، و الحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسات، إذ هذه الندوة طرحت بأنّ القانون القديم المعمول به في مجال العمل، أي القانون الأساسي العام للعامل، أصبح لا يستجيب لمتطلبات الاستقلالية، ولم يحقق الأهداف التي أنشئ من أجلها، مما يستدعي تعديل أحكامه أو إلغائها، وتعويضها بقوانين جديدة تتماشى ومتطلبات الاقتصاد الجديد<sup>(4)</sup>.

(1) خنيش رابح، المرجع السابق، صص 12، 13.

(2) نفس المرجع.

(3) طريبت سعيد، سلطة المستخدم في تشريع العمّال تأديبيًا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 1.

(4) واضح راشد، المرجع السابق، ص 8.

اعتمدت هذه الاقتراحات والأعمال التحضيرية الأولية التي جاءت بها الندوة في شكل تقارير كافية التصورات التنظيمية لوضع هذه البدائل، وذلك بالاستناد إلى التجارب المقارنة التي اعتمدت هذا الأسلوب التنظيمي الإتفاقي لعلاقات العمل الجماعية، مع تدعيمها ببيان مختلف الجوانب الايجابية والضمانات التي يقدمها هذا الاقتراح البديل، من الناحية العملية والاقتصادية، كأساس لإقرار التغيير الجذري الشامل لأدوات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، في المؤسسة العمومية الاقتصادية المستقلة<sup>(1)</sup>. يظهر توجه الدولة الجزائرية إلى نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق تعرف فيه المؤسسات نوعًا من الاستقلالية في التسيير، من خلال قانون رقم 01-88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث تنص المادة 7 منه: "تتمتع المؤسسة الاقتصادية بالأهلية القانونية الكاملة، فتشترط وتلتزم وتتعاقد بكيفية مستقلة، بواسطة أجهزتها المؤهلة لهذا الغرض بمقتضى قانونها الأساسي، طبقًا لقواعد التجارة والأحكام التشريعية المعمول بها في مجال الالتزامات المدنية والتجارية"<sup>(2)</sup>. كما لا تتحمل الدولة التزامات المؤسسات العمومية الاقتصادية، تحملا مباشرا أو غير مباشر، إلا بمقتضى أحكام صريحة يمنحها القانون لمن يملك سندات في شركات المساهمة، أو في شركات محدودة المسؤولية، غير أنّ الدولة تتحمل النفقات المترتبة على القيود التي تفرضها على المؤسسات العمومية الاقتصادية. ولا تتحمل المؤسسات العمومية الاقتصادية التزامات الدولة<sup>(3)</sup>. بمقتضى هذا القانون 01-88 تتمتع المؤسسات العمومية الاقتصادية بالاستقلالية، إذ أنّها تتمتع بالأهلية القانونية، وتتعاقد بكيفية مستقلة بواسطة أجهزتها، وتتمتع بالذمة المالية المستقلة. تحقق الإصلاح الاقتصادي والسياسي والاجتماعي بموجب دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996، حيث كرّس مبدأ التعددية الحزبية بدل نظام الحزب الواحد، وفي المجال الاقتصادي انتقلت الجزائر من النظام الموجه القائم على تدخل الدولة إلى اقتصاد السوق القائم على قانون العرض والطلب.

أمّا في إطار علاقة العمل كرّس الدستور مجموعة من الحقوق الفردية والجماعية لم يكن معترف بها من قبل، إذ تنص المادة 52 من دستور 89 على أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل. يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة والحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفيات ممارسته"<sup>(4)</sup>. كما كرّس التعددية النقابية

(1) أمحية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 15.

(2) المادة 7 من قانون رقم 01-88 مؤرخ في 12 جانفي سنة 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 2 مؤرخة في 13 جانفي سنة 1988.

(3) أنظر المادة 8 من نفس القانون.

(4) المادة 52 من المرسوم الرئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري سنة 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور، ج ر عدد 9 مؤرخة في 1 مارس 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 ج ر عدد 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

بموجب المادة 56 والتي نصت على ما يلي: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين". بالإضافة إلى تكريس الحق في الإضراب المادة 57 تنص: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود الممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"<sup>(1)</sup>. كرس الدستور الجديد مجموعة من الحقوق الفردية والجماعية في إطار علاقات العمل لم تكن معترف بها من قبل، أهمها الاعتراف للعمال في إنشاء المنظمات النقابية بعدما كان العمل النقابي معترف فقط للإتحاد العام للعمال الجزائريين، كذلك منح هذا الدستور حق العمال في اللجوء إلى الإضراب بعدما كان مسموح للعمال في القطاع الخاص فقط<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: مرحلة ما بعد صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

تطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور الجديد، صدر القانون الجديد لعلاقات العمل وهو قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>(3)</sup>، وتضمن اعتماد الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية. تميزت هذه المرحلة بمجموعة من الإصلاحات السياسية و الاقتصادية، منها مبدأ العلاقات التعاقدية سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية، إعتقاد الإتفاقية الجماعية كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، إلى جانب وضع أجهزة و هياكل و ميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل، قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال و أصحاب العمل في كافة الجوانب، و المسائل بكل حرية و استقلالية، على أن ينحصر دور الدولة ضمن هذه الأجهزة في ضمان تطبيق القوانين و النظم المعمول بها<sup>(4)</sup>.

طبقا لأحكام هذا القانون 11-90 المشار إليه أعلاه، استبعد المشرع الجزائري صراحة من مجال قانون العمل الموظفون العموميون، والقضاة والعسكريون، وعمال الهيئات الإدارية العمومية التابعة للدولة، والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة منه. يفهم من

(1) المادة 57 من نفس المرسوم.

(2) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص ص 27، 28.

(3) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل بالقانون رقم 21-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر عدد 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996.

(4) غريب منية، المرجع السابق، ص 181.

خلال ما سبق أنّ قانون العمل ينظم العمل التابع المأجور الخاص، الذي لا يكون أحد أطرافه ممارسا لأعمال السلطة والسيادة العامة.

أهم ما يميز هذا القانون، أنه الغى جميع الاحكام الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه، وهو ما نصت عليه المادة 157 فقرة 1 بقولها: " تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 والمتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والمواد من 1 إلى 179 ومن 199 إلى 216 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل والقانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فيفري سنة 1981 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، والقانون رقم 81-08 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل وكذا كل النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها.

في نفس السنة صدر القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup>، والقانون رقم 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل<sup>(2)</sup>، الذي جاءت أحكامه وفقا لما جاء في الإتفاقية الدولية رقم (81) المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة و التجارة لسنة 1947، و كذا الإتفاقية رقم (129) المتعلقة بتفتيش العمل في الزراعة لسنة 1969، إذ أصبح من الضروري إعادة النظر في مفتشية العمل من خلال مراجعة تنظيم وعمل ومهام هذا الجهاز، وسن الأحكام القانونية اللازمة، إضافة إلى إلغاء أحكام الأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل بموجب المادة 26 منه، ومن ثم تميزت هذه المرحلة بإصدار منضومة من تشريعات العمل تتلائم و التحولات الإقتصادية، و عليه أصبح بإمكان مفتشية العمل التدخل دون تمييز للقطاع القانوني للمؤسسات و التعامل معها بصفة ماثلة، أي أنها أصبحت تضطلع بمهمة التفتيش حتى في الإدارة العمومية طبقا لنص المادة 15 من القانون 90-03 المشار إليه أعلاه، و الوضع المؤسساتي الجديد الذي تتدخل

---

(1) قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات العامة الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 6 مؤرخة في 7 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

(2) قانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 6 مؤرخة في 7 فبراير 1990.

فيه مفتشية العمل، أصبح يتطلب تكييفاً مستمداً من الدور الذي يجب أن يقوم به بالنظر إلى الجهاز التشريعي الجديد المعمول به ابتداءً من سنة 1990<sup>(1)</sup>.

كما صدر خلال هذه المرحلة، القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية<sup>(2)</sup>، الذي قلص من صلاحيات مفتشية العمل في مجال المصالحة بخلاف القانون السابق، و أسند هذه المهمة إلى مكتب المصالحة، إلا أن البعض يرى أن سلب هذه الصلاحية من مفتشية العمل، و منحها لمكتب المصالحة، هو إجحاف في حق مفتش العمل، حيث يجب تدخل المشرع لإعطاء مفتش العمل صلاحيات أكبر، و ذلك قصد تسوية النزاعات التي تقع على مستوى المؤسسات، و التي يمكن في أغلب الأحيان أن تفصل على مستوى المؤسسة دون اللجوء إلى مكتب المصالحة أو التحكيم<sup>(3)</sup>.

بدخول مرحلة الإصلاحات الإقتصادية، جعل المشرع الجزائري بمقتضى القانون 90-04 المشار إليه أعلاه من مفتش العمل وسيط بين الأطراف المتنازعة و مكتب المصالحة، بتلقيه الشكاوى و إحالتها مما قلل من دوره<sup>(4)</sup>، فبعد إستنفاد إجراءات المعالجة الداخلية بغرض تسوية ودية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة، أو بحضوره شخصياً، ففي هذه الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يسجل فيه إدعاءات و تصريحات العامل، إذا لم يتقدم هذا الأخير بعريضة مكتوبة<sup>(5)</sup>، فيقوم مفتش العمل في ظرف ثلاث أيام بتقديم الإخطار إلى مكاتب المصالحة، و استدعاء الأطراف إلى الإجتماع و ذلك في ظرف ثمانية أيام<sup>(6)</sup>، فتقلص بذلك و تراجع دور مفتش العمل في المساهمة لإيجاد حل و تسوية النزاع المطروح أمامه، ليبقى دوره محصوراً في مجرد إستقبال الشكاوى المرفوعة و تقديم الإخطار إلى مكاتب المصالحة<sup>(7)</sup>. رغم دوره الفعال و المهم الذي يلعبه، حيث يتيح الفرصة أمام أطراف النزاع لتسويته على مستواه أولاً قبل إحالته على مكاتب المصالحة، بهذه الصلاحية ليس له أي إسهام في تسوية النزاع، رغم أن منصبه أو دوره

(1) غريب منية، المرجع السابق، ص 181.

(2) قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 6 مؤرخة في 7 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

(3) بجاوي نادية، المرجع السابق، ص 48.

(4) نفس المرجع.

(5) أنظر المادة 26 من القانون 90-04، السالف الذكر. كذلك أنظر الملحق رقم 1 المتضمن تصريح العامل.

(6) أنظر المادة 27 من القانون 90-04، السالف الذكر. ما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أنه من الناحية الواقعية و التطبيقية من الصعب إستدعاء الأطراف للإجتماع في ظرف 8 أيام بسبب كثرة الشكاوى.

(7) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 182.

كفيل بتعجيل حل توفيق، وأن الإحتمال التوصل إلى ذلك يبقى جد قائم، إذ لا بد من إسترجاع صلاحيته حتى يتمكن من التدخل في مجال التسوية الودية<sup>(1)</sup>.

بالرجوع إلى أحكام القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، نجد أن مهام أو صلاحيات مفتش العمل محدودة جدا في مجال تسوية نزاعات العمل، فالتشريع الحالي لم يعط مفتش العمل الوسائل القانونية الكفيلة ليتمكن من التدخل، بل إكتفى المشرع بصلاحيات مفتش العمل في تسوية النزاعات العمل الجماعية عن طريق إجراء المصالحة<sup>(2)</sup>.

كما صدر خلال هذه المرحلة القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ولقد أقرت أحكام هذا القانون هذا الحق لكل من العمال الأجراء وأرباب العمل ، كما اعترف بالحق في إنشاء المنظمات النقابية وفق شروط محددة ، ومنح بعض الامتيازات لصالح المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا<sup>(3)</sup>.

عدلت بعض أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، لتكون أكثر تماشيا مع الواقع الإقتصادي و الإجتماعي من جهة، و تحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة للشركاء الإجتماعيين من جهة أخرى<sup>(4)</sup>.

أهم ما يلاحظ على هذه المرحلة، تقليص تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل التي تربط العمال الأجراء بالهيئات المستخدمة، ولم يعد تدخلها إلا في المسائل المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي، فاسحة المجال امام الاتفاقيات الجماعية للعمل، كذلك تدخلها(الدولة) لتحديد الأجر الأساسية، ومختلف التعويضات والمنح بعد ربطها بمعدل الإنتاج بغرض رفع الروح المعنوية لدى العامل ، كما أعادت النظر في تصنيف مناصب العمل<sup>(5)</sup>.

---

(1) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، المرجع السابق ص 29. هذا من الناحية النظرية أما من الناحية العملية فإن مفتش العمل له دور فعال في تسوية النزاع الفردي و لكن يمكن القول بطريقة غير مباشرة، حيث وفقا للدراسة الميدانية التي قمنا بها للمفتشية الولائية للعمل لولاية بجاية فإن مفتش العمل عند تلقيه شكوى فإنه يقوم بالتحقيق أولا، فإذا كان الأمر يمكن تسويته على مستواه فيقوم بذلك أما إذا كان موضوع الشكوى مخالفة أحد القواعد الآمرة فيقوم بذلك إخطار مكتب المصالحة.

(2) بجاوي نادية، المرجع السابق، ص 49.

(3) قانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جويلية 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 مؤرخة في 6 جويلية 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-03 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

(4) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 30.

(5) مليكة عرعور، المرجع السابق ، ص 79.

## الفصل الثاني: التنظيم القانوني والإداري لأجهزة تفتيش العمل.

جاء الاهتمام الدولي بشأن تفتيش العمل مبكراً، نظراً لأهمية التفتيش ودوره في ضمان حسن تنفيذ الأحكام المنظمة لعلاقات العمل وظروفه، إذ أن التشريعات العمالية لا تكون مجدية، إلا إذا اقترن وجودها بوجود جهاز تفتيش عمل فعال، وذلك ضمان تحقيق الغاية من إصدارها، والتأكد من التزام أصحاب العمل بهذه الأحكام ولتحقيق الغاية من ذلك، استدعى وجود جهات رقابية وهي أجهزة تفتيش العمل تتولى هذه الرقابة، على هذا ظهر الاهتمام المبكر في المؤتمرات الدولية منها: مؤتمر برلين سنة 1890، ومؤتمر حمايته القوى العاملة المنعقدة في زيوريخ 1897، ومؤتمر حماية القوى العاملة المنعقدة في باريس 1900، حيث صدرت هذه المؤتمرات توصيات تؤكد أن تفتيش العمل هو تنظيم لازم نظراً للمزايا التي تحققت بتطبيقه<sup>(1)</sup>.

مع قيام منظمة العمل الدولية، لقي تفتيش العمل اهتماماً كبيراً على مستوى الدولي عدة توصيات بشأن تفتيش العمل ابتداءً من سنة 1923، حيث أقر في سنة 1947 اتفاقية (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر، كما نال تفتيش العمل اهتماماً على مستوى الدول العربية، إذ صدرت عدة اتفاقيات عربية وأول اتفاقية صدرت بهذا الشأن كانت الاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم (1) الصادرة سنة 1966، وقد عدلت هذه الاتفاقية سنة 1976 وقد عمل نفس النصوص الواردة في الاتفاقية الأولى<sup>(2)</sup>.

أقرت تشريعات العمل العربية تماشياً مع معايير العمل الدولية والعربية إحداث جهاز لتفتيش العمل، وتمثل مهمته الأساسية مراقبة تطبيق الأحكام القانونية<sup>(3)</sup>، إذ يضطلع تفتيش العمل بدور هام لضمان الاستقرار في العمل، من خلال السهر على تطبيق قوانين العمل على جميع أصحاب العمل والعمال، وذلك بغاية تكريس مبدأ المساواة ودعم سبل تحقيق أهداف العمل اللائق<sup>(4)</sup>، تحددت نطاق تفتيش العمل منذ نشأته على نحو قيد نطاقه، إذ يقتصر على الأشخاص الذين يؤدون نوعاً معيناً من العمل، عرف بالعمل التابع للمأجور الذي يؤديه أشخاص، ويكونون أثناء أداء العمل تحت إشراف وتوجيه أصحاب العمل الذين يعملون لحسابهم وذلك مقابل أجر، إذ

(1) يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، ص 206.

(2) نفس المرجع، ص 107.

(3) كشو محمد، واقع الحوار الاجتماعي في الدول العربية بين التشريع و الممارسة، المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل، منظمة العمل العربية، تونس، دون سنة النشر، ص 14.

(4) الجمعية العالمية لتفقد الشغل، المدونة العامة للسلوكيات المهنية لأخلاقيات أجهزة تفقد الشغل، المنقذة في جوان بجنيف، 2008، المترجمة من طرف شاكر الساحلي، المتفقد الرئيس للشغل، وزارة الشؤون الاجتماعية و التضامن التونسيين بالخارج (الجمهورية التونسية)، ص 12.

تجتمع في هذا النوع من العمل حسب فقه قانون العمل ثلاثة عناصر هي: العمل، الأجر، التبعية، وهذا العمل هو الذي تنظمه قواعد قانون العمل التي تحكم علاقة أطرافه ببعضهم، و في هذا النوع من العمل تحددت عادة الوظائف التي يؤديها نظام تفتيش العمل، بينما ظلت أنواع العمل الأخرى خارج اهتمام الأجهزة المختصة في هذا النظام<sup>(1)</sup>، وتختلف تركيبة أجهزة تفتيش العمل من بلد لآخر، ويرجع هذا الاختلاف إلى العديد من العوامل الموضوعية، التي تتحكم في تحديد الوظائف التي يؤديها هذا النظام، وفي رسم هيكله المؤسسية التي تؤدي هذه الوظائف<sup>(2)</sup>، إذ قضت المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر على أنه: "يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يتماشى مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو"، ومن هذا المنطلق نتطرق في هذا الفصل إلى التنظيم القانوني لأجهزة تفتيش العمل في المبحث الأول، أما المبحث الثاني خصصناه لدراسة التنظيم الإداري لأجهزة تفتيش العمل في الجزائر .

## المبحث الأول: التنظيم القانوني لأجهزة تفتيش العمل.

نتطرق من خلال هذا المبحث إلى نطاق تفتيش العمل على المستوى الدولي والإقليمي من خلال المطلب الأول، ثم إلى العوامل المؤثرة على تنظيم أجهزة تفتيش العمل في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: نطاق تفتيش العمل على المستوى الدولي والإقليمي.

إن الغاية من تفتيش العمل هي ضمان تنفيذ الحماية التي يقرها قانون العمل، والرقابة اللازمة لتحقيق ذلك، إذ أن مجال التفتيش يجب أن يمتد إلى جميع الأنشطة دون استثناء، وأي كانت طبيعة هذه الأنشطة، سواء كانت صناعية أو تجارية أو خدماتية أو زراعية أو غير ها، وعلى هذا المنطلق يمكن القول أن مجال تفتيش العمل يجب أن يمتد على جميع أماكن العمل دون استثناء، ولعل هذا ما تضمنه نص الفقرة 9 من المادة 247 من ميثاق فرساي، التي جعلت من بين الإلتزامات الرئيسة التي تلتزم بها كل دولة من دول أعضاء "أن تجد نظاما للتفتيش، تشترك فيه النساء لضمان تنفيذ القوانين و اللوائح الخاصة بحماية العمال"، غير أن مجال الحماية التي قررتها القوانين و التنظيمات للعمال لم يكن مطلقا، إذ أن هذا المجال يحدد بقطاعات و فئات معينة، و أن تحديد مجال التفتيش يرتبط بمعطيات كالأماكن المادية و البشرية التي توفرها كل دولة، وتضعها تحت سلطة جهاز تفتيش

(1) يوسف الياس، إدارات العمل العربية، وظائفها، هيكلها، آليات عملها، المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل، تونس، د س ن، ص 87.

(2) نفس المرجع، ص 97.

العمل<sup>(1)</sup>، ولهذا اعتمدت المعايير الدولية لتحديد نطاق تفتيش العمل على مبادئ بشأن تحديد تفتيش العمل، حسب القواعد التي قررتها والاستثناءات الواردة عليها، والتوسعات التي اتخذتها تتضمن نتيجة جوهرية أن نطاق أي نظام وطني لتفتيش العمل يتحدد بإرادة الدولة المعنية المعبرة عنها بصيغ قانونية، حيث أن كل دولة صادقت على هذه المعايير كلياً أو جزءاً منها، يجب أن تراعي في تحديد تطبيق هذه المعايير، ما أجازت للدولة أن تورد استثناءات عليها، أو أن توسع تطبيقها<sup>(2)</sup>، ولكن هذه المعايير العمل الدولية ليست الوحيدة التي تضمنت نطاق تفتيش العمل، بل عاجلت المعايير العمل العربية نطاق تفتيش العمل مثلها مثل معايير العمل الدولية، إذ تطرقت منظمة العمل العربية إلى هذا الموضوع في الاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل وهي اتفاقية رقم (19) السالفة الذكر، حيث تطرقت في المادة الأولى منها بشكل صريح لتحديد نطاق تفتيش العمل في الفقرة الأولى من هذه المادة المعيار العام الذي يحكم نطاق تفتيش العمل، أما الفقرة الثانية من نفس المادة تبين الاستثناء، و من هذا المنطلق نتناول في المطلب نطاق تفتيش العمل على المستوى الدولي ذلك في الفرع الأول، أما الفرع الثاني من هذا المطلب، نخصه لدراسة نطاق تفتيش العمل على المستوى الإقليمي.

### الفرع الأول: نطاق تفتيش العمل على المستوى الدولي.

تنص التوصية رقم (5) التي أقرها مؤتمر العمل الدولي سنة 1919 السالفة الذكر: "يوصي المؤتمر العام كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، بأن تنشئ في أقرب وقت ممكن إن لم تكن قد فعلت بعد، نظاماً يكفل تفتيشاً فعالاً على المصانع، بالإضافة إلى خدمة حكومية تكلف بالتحديد بمهمة حماية صحة العمال، وتظل على اتصال دائم بمكتب العمل الدولي"، فهذه التوصية هي الأولى في تحديد قطاعات العمل التي تخضع لسلطة تفتيش العمل، إذ أنها دعت دول الأعضاء إلى إقامة نظام التفتيش في القطاع الصناعي لحماية لصحة العمال؛ لأن بيئة العمل في القطاع الصناعي هي أكثر خطورة على العمال، أي نسبة المخاطر في القطاع الصناعي ترتفع قياساً بالقطاعات الأخرى.

غير أنه جاء في التوصية رقم (20) لعام 1923، التي أقرها مؤتمر العمل الدولي السالفة الذكر، في البند الأول بالنص: "ينبغي أن تكون الوظيفة الرئيسية لنظام التفتيش الذي يجب أن تقيمه كل دولة كل عضو عملاً بالمبدأ التاسع الوارد في المادة 41 من دستور منظمة العمل الدولية، ضمان إنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بظروف

(1) خنيش رابح، المرجع السابق، ص 20.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 70.

العمل وحماية العمال أثناء عملهم، ساعات العمل والراحة، العمل الليلي، منع استخدام بعض الأشخاص في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو غير المناسبة للجسم، الصحة والسلامة... الخ".

يفهم من خلال هذا البند، أن نظام التفتيش لم يعد يقتصر على قطاع الصناعة، وإنما يجب أن يمتد إلى كل المؤسسات، التي يراد ضمان إنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بظروف العمل، وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم في كل القطاعات التي يعملون فيها، ووفقا للتوصية رقم (20)، سعت معايير العمل الدولية إلى أن تقيم نظاما للتفتيش في جميع أماكن العمل.

تواصلت الصكوك المعيارية الدولية بشأن تحديد نظام تفتيش العمل لتغطي التفتيش في الصناعة والتجارة، وذلك في اتفاقية رقم (81) لعام 1947 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر، إذ نصت المادة الأولى منها على ما يلي: "تقيم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، تسري فيها هذه الاتفاقية نظاما لتفتيش العمل في أماكن الصناعة"، كما تنص المادة الثانية فقرة أولى من نفس الاتفاقية "ينطبق نظام تفتيش العمل في الأماكن الصناعية على كل أماكن العمل، التي يناط فيها لمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل، وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم". في سنة 1969 جاءت خطوة هامة أخرى في إطار استكمال المعايير الدولية الخاصة بنطاق تفتيش العمل، تمثلت في تبنى مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية الدولية رقم (129) السالفة الذكر، والتوصية الدولية رقم (133)، إذ جاء في المادة الثالثة من الاتفاقية رقم (129) "تقيم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، تسري فيها هذه الاتفاقية نظاما لتفتيش العمل في الزراعة". وفي هذا الإطار تنص المادة الرابعة من نفس الاتفاقية على أنه: "ينطبق نظام تفتيش العمل في الزراعة على المنشآت الزراعية، التي يعمل فيها مستخدمو أو متدربون أيا كانت طريقة تقاضيتهم لأجورهم، وأيا كان نوع عقدهم أو مدته".

يظهر من خلال المادتين، أن مؤتمر العمل الدولي أقر تفتيشا في الزراعة، وينطبق نظام تفتيش العمل في الزراعة على المنشآت الزراعية وبالرجوع إلى المادة الأولى من هذه الاتفاقية، فإنها عرفت معنى منشأة زراعية على أنها أي منشآت أو أجزاء من منشآت تعمل في الزراعة وتربية الحيوانات بما في ذلك إنتاج الماشية ورعايتها، والغابات والبساتين والتجهيز الأولي للمنتجات الزراعية على يد العاملين في الأرض، أو أي شكل آخر من أشكال النشاط الزراعي<sup>(1)</sup>. يفهم من خلال المادة أن كل منشأة زراعية تختص في تربية الحيوانات، إنتاج الماشية زراعة البساتين، أي كل ما يدخل في النشاط الزراعي، تخضع إلى تفتيش العمل، وفي نفس السنة اعتمد مؤتمر

(1) أنظر المواد 1، 3، 4 من الاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة، السالفة الذكر.

العمل الدولي مقترحات وقد قرر أن تأخذ شكل توصيه تكمل اتفاقية تفتيش العمل في الزراعة سنة 1969، وهي توصيه رقم (133) بشأن تفتيش العمل في الزراعة المنعقدة في 25 جوان بجنيف 1969، إذ جاء فيها أنه ينبغي توسيع العمل بقدر ما تسمح به الظروف الوطنية، لتشمل التعاون مع إدارات المختصة لمساعدة المنتجين الزراعيين على تحسين منشآتهم الزراعية، وكذلك العاملين فيها، وينبغي أن تقدم سلطة التفتيش المركزية للعمل في كل أنحاء البلاد، ويجب أن تكون الرقابة في مجال تفتيش العمل في الزراعة رقابة فعالة، إذ ينبغي على هيئة تفتيش العمل في الزراعة المشار له خطرا على صحة و سلامة العاملين فيها، وعلى أصحاب العمل أن يوفر كل التسهيلات اللازمة لمفتشي العمل في الزراعة.

بصدور اتفاقية رقم (129) والتوصية رقم (133) لسنة 1969، يكون مجال المعايير الدولية بشأن تفتيش العمل قد امتد نظريا على الأقل ليغطي القطاعات الاقتصادية الرئيسية، وهي الصناعة والتجارة والزراعة. لم يكتف مؤتمر العمل الدولي في تحديد نطاق تفتيش العمل في المعايير الدولية لتغطي التفتيش في الصناعة والتجارة والزراعة، لتغطي في قطاع الخدمات غير التجارية، وأخيرا إلى قطاعات معينة بذاتها كالعمل في المنزل والعمل في البحر<sup>(1)</sup>. بدأ أن جميع قطاعات العمل قد أصبحت نظريا أو بديها مغطاة بسلطة تفتيش العمل، إلا أنه عكس ذلك، إذ يلاحظ أن معايير العمل الدولية لم تغفل حقيقة وجوب مراعاة الظروف والإمكانات الوطنية لكل دول الأعضاء من جهة، وخصوصية بعض أنواع العمل في جهة أخرى، فعمدت إلى إيراد استثناءات أتاحت للقوانين الوطنية نطاق سلطة أجهزة تفتيش العمل فيها دون أن يعتبر ذلك مخالفا للمعايير الواردة في أي من الاتفاقيات المصادق عليها<sup>(2)</sup>، وهذه الاستثناءات التي أوردتها معايير العمل الدولية، منها ما وردت في الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ومنها ما ورد في البروتوكول الملحق بهذه الاتفاقية وسوف ننظر إليهما من خلال العنصرين التاليين .

#### أولا : الاستثناءات الواردة في الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

نصت المادة 2/2 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر "يجوز أن تستثني القوانين أو اللوائح الوطنية منشآت المناجم والنقل أو أجزاء منها من تطبيق هذه الاتفاقية". رغم أن هذه المادة أجازت الاستثناء وهو استبعاد قطاعي التعدين والنقل من مجال التفتيش، إلا أن مؤتمر العمل الدولي

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 60.

(2) نفس المرجع.

أقر في نفس العام أي سنة 1947 التوصية الدولية رقم (82) بشأن تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل السالفة الذكر، إذ قرر فيها مؤتمر العمل الدولي: "على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تقيم نظاماً مناسبة لتفتيش العمل على منشآت التعدين والنقل حسب تعريفها من قبل السلطة المختصة، لضمان تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل، وحماية العمال أثناء أدائهم لعملهم". الجدير بالذكر أن هذه التوصية غير ملزمة حتى وإن صادقت دول الأعضاء على الاتفاقية رقم (81) المشار إليها. كما نصت المادة 1/25 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر على أنه: "يجوز لأي دولة عضو صادقت على هذه الاتفاقية أن تستبعد الجزء الثاني من قبولها للاتفاقية بإعلان يرفق بتصديقها". إن الجزء الثاني من هذه الاتفاقية هو الجزء الخاص بتفتيش العمل في التجارة، مما يعني جواز أن تستبعد الدولة من التصديق، ويقتصر تصديقها على المعايير الخاصة بالتفتيش في الصناعة، إلا أن استبعاد الدولة هذا الجزء الخاص بتفتيش العمل في التجارة ليس نهائياً، إلا أنه يمكن لأي دولة أن تلغيه في أي وقت تريده، وهذا ما قضت به الفقرة 2 من المادة 25 التي تنص: "يجوز لأي دولة عضو أصدرت مثل هذا الإعلان أن تلغيه في أي وقت بإعلان لاحق".

كما نصت المادة 3/25 من نفس الاتفاقية (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة على ما يلي: "تبين كل دولة عضو يسري فيها إعلان قدم بمقتضى الفقرة 1 في تقريرها السنوي عن تطبيق الاتفاقية موقف قانونها وممارستها بالنسبة لأحكام الجزء الثاني من هذه الاتفاقية والمدى الذي طبقت به، أو تعتزم تطبيق الأحكام". يفهم من خلال هذه الفقرة 3، أن الدول التي استبعدت الجزء الثاني المتعلق بتفتيش في التجارة من تصديقها، فهي ملزمة أن تبين في تقريرها السنوي عن تطبيق الاتفاقية، موقف قانونها وممارستها بالنسبة لأحكام الجزء الثاني من هذه الاتفاقية، والمدى الذي طبقت به، أو تعتزم تطبيق هذه الأحكام. كما نصت المادة 29 من نفس الاتفاقية على أنه: "يجوز للسلطة المختصة في البلد العضو الذي تشمل أراضيه مناطق واسعة ترى هذه السلطة أنه من غير العملي إنفاذ أحكام الاتفاقية فيها بسبب تناثر السكان أو مرحلة التطور فيها، أن تستثنى هذه المناطق من تطبيق هذه الاتفاقية بشكل عام، أو بالنسبة للمنشآت أو المهن التي ترى هذا الاستثناء مناسباً لها".

تبين كل دولة عضو في أول تقرير سنوي عن تطبيق الاتفاقية، بمقتضى المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، أي مناطق تقترح بشأنها اللجوء إلى أحكام هذه المادة، وتعرض المبررات التي تقترح بسببها هذا اللجوء. ولا يجوز لأي دولة عضو، أن تلجأ إلى أحكام هذه المادة بعد تاريخ تقريرها السنوي الأول، إلا بالنسبة

للمناطق التي سبقت الإشارة إليها. كما تبين كل دولة عضو لجأت إلى أحكام المادة الحالية في تقريرها السنوية التالية أي مناطق تعدل فيها عن اللجوء إلى أحكام هذه المادة.

إن استبعاد الدول تطبيق أحكام الاتفاقية رقم (81)، يرجع إلى أسباب عملية وهي اتساع أراضي الدولة، وعدم ارتكاز السكان في مناطقها، وتخلفها اقتصاديا واجتماعيا، وصعوبة تفتيش العمل فيها، إضافة إلى ذلك، أن الدولة لها الحق أن تستثني العمل مثل هذه المناطق، من تطبيق هذه الاتفاقية بشكل عام، أو منطقة جغرافية معينة، أو بالنسبة للمنشآت أو المهن التي ترى الاستثناء مناسبا لها. على الدولة التي تقرر الأخذ بالاستثناء، أن تعرض في أول تقرير سنوي تقدمه إلى المنظمة بشأن تطبيق الاتفاقية، المبررات التي سمحت لها للجوء إلى الأخذ بالاستثناء، وأن تبين في تقريرها السنوي اللاحق، أي مناطق تعدل فيها اللجوء إلى أحكام هذه المادة.

### ثانيا- الاستثناءات الواردة في البروتوكول الملحق بالاتفاقية رقم 81.

ألزم هذا البروتوكول في المادة 1/1 كل دولة عضو تصادق عليه، بأن تقوم بتوسيع نطاق أحكام اتفاقية تفتيش العمل رقم (81)، ليشمل في قطاع الخدمات غير التجارية. وعمد البروتوكول إلى تعريف الأنشطة غير التجارية في المادة 1/2" تشير عبارة الأنشطة في قطاع الخدمات غير التجارية، إلى الأنشطة التي تجرى في جميع فئات مواقع العمل، التي لا تعتبر صناعية، أو تجارية في مفهوم هذه لاتفاقية"، إلا أن اتفاقية رقم (81)، لم ترد تعريفا لمواقع العمل الصناعية والتجارية، لذا فإنه لا يمكن الاعتماد عليها لتحديد معنى الأنشطة التي تؤدي في قطاع الخدمات غير تجارية، وإدراكا لذلك، أورد البروتوكول في المادة 3/1 نصا يقضي بأن"ينطبق هذا البروتوكول على جميع مواقع العمل، التي لا تدخل بالفعل ضمن نطاق الاتفاقية".

إن الأخذ بمفهوم هذه الفقرة، فإنه يجعل العديد من القطاعات تدخل ضمن تفتيش العمل، وقد تكون بعض هذه القطاعات صعب أن يمارس فيها التفتيش، لاعتبارات تتصل بالمصالح العليا للدولة، وبأمنها السياسي والعسكري. وعلى هذا نص البروتوكول في المادة 2 منه من استثناء بعض القطاعات من نطاق التفتيش، إذ تنص المادة 1/2 منه على أنه يجوز لأي دولة عضو تصادق على هذا البروتوكول، أن تستثني بإعلان ترفقه بصك تصديق، الفئات التالية كليا، أو جزئيا من نطاق انطباقه، تتمثل هذه الفئات في الإدارات الحكومية الوطنية (الاتحادية) الأساسية، القوات المسلحة سواء المستخدمين العسكريين أو المدنيين، الشرطة وغيرها من إدارات الأمن العام، وأخيرا إدارات السجون سواء العاملين في السجون، أو النزلاء أثناء أدائهم العمل، إذا كان من شأن تطبيق الاتفاقية على أي من هذه الفئات أن يشير مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية.

## الفرع الثاني: نطاق تفتيش العمل على المستوى الإقليمي (الدول العربية).

إن المعايير الدولية السالفة الذكر، بشأن تحديد نطاق تفتيش العمل، حسب القواعد التي قررتها والاستثناءات الواردة عليها، والتوسعات التي اتخذها، تتضمن نتيجة جوهرية، أن نطاق أي نظام وطني لتفتيش العمل، يتحدد بإرادة الدولة المعنية المعبر عنها بصيغ قانونية، حيث أن كل دولة صادقت على هذه المعايير سواء صادقت على هذه المعايير كلياً أو البعض منها، يجب أن تراعي في تحديد تطبيق هذه المعايير، ما أجازت للدولة أن تورد استثناءات عليها، أو أن توسع تطبيقها، كما أشرنا إليه في مقدمة المطلب الأول.

إن معايير العمل الدولية ليست الوحيدة التي تضمنت نطاق تفتيش العمل، بل عاجلت أيضاً معايير العمل العربية نطاق تفتيش العمل مثلها مثل المعايير الدولية، إذ تطرقت منظمة العمل العربية إلى هذا في الاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل و هي اتفاقية رقم 19 السالفة الذكر، حيث تطرقت في المادة 1 من هذه الاتفاقية بشكل صريح تحديد نطاق تفتيش العمل، فجاء في الفقرة الأولى من هذه المادة المعيار العام الذي يحكم نطاق تفتيش العمل، والفقرة الثانية من نفس المادة تبين الاستثناء، وهذا ما سوف نبينه في هذا الفرع نتطرق إلى تحديد نطاق تفتيش العمل في معايير العمل العربية من خلال العنصر الأول، و موقف المشرع الجزائري من نطاق تفتيش العمل في العنصر الثاني .

### أولاً: تحديد نطاق تفتيش العمل في معايير العمل العربية.

نصت المادة 96 من الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل<sup>(1)</sup> على أنه: "ينظم التشريع تفتيش العمل واختصاصاته لضمان تطبيق أحكام تشريعات العمل وعقود العمل المشتركة واللوائح، بشأن شروط العمل وحماية العمل، وتزويد العمال وأصحاب العمل بالمعلومات الفنية، والإرشادات بشأن تطبيقهم لأحكام تشريعات العمل".

لما كانت هذه الاتفاقية لم تعد تتماشى مع التطورات الاجتماعية في ذلك الوقت، ورغبة في النهوض بالمستويات التي نصت عليها هذه الاتفاقية مع الأخذ في الاعتبار ما ستحدث من مستويات دولية وعربية في تشريع العمل، إذ قرر المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية في مارس 1975 بتعديل اتفاقية رقم (1) بشأن مستويات العمل لسنة 1966، وفي سنة 1976 قرر مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في مصر الموافقة على

<sup>(1)</sup> الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، 1966.

الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل «معدلة» التي نصت في المادة 98 من هذه الاتفاقية على أنه: "ينظم التشريع تفتيش العمل واختصاصاته لضمان تطبيق أحكام تشريعات العمل، وعقود العمل المشتركة ولوائح ونظم العمل، بشأن شروط العمل، وحماية العمال، وتزويد العمال وأصحاب الأعمال بالمعلومات الفنية والإرشادات بشأن تطبيقهم لأحكام تشريعات العمل".

يلاحظ من خلال هذه المادة على أنه أبقى مؤتمر العام لمنظمة العمل العربية نفس النص الذي تضمنته المادة 96 من الاتفاقية (1) لسنة 1966 السالفة الذكر. كما يفهم من خلال الاتفاقيتين أنه تركنا مسألة تحديد نطاق تفتيش العمل إلى القانون الوطني دون تحديد معايير تلزم المشرع اتخاذها. اختلافا لهاتين الاتفاقيتين جاءت الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل السالفة الذكر، والتي عاجلت بشكل صريح معايير تحديد نطاق تفتيش العمل.

نص المادة الأولى فقرة 1 من الاتفاقية المشار إليها أعلاه على أنه ينبغي على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين، والأنظمة واللوائح، والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات أماكن العمل. يتضح من خلال هذا النص أنه يجب على كل دولة أن تقوم بنظام تفتيش عمل في جميع قطاعات العمل، أي يمتد نطاق تفتيش العمل ليشمل القطاعات والأماكن التي يؤدي فيها عمل يخضع للأحكام والقوانين والأنظمة واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، كما يجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض الفئات من العمال، وأماكن العمل من تفتيش العمل، وعلى كل دولة تأخذ بالاستثناء أن ترفقه بوثيقة التصديق<sup>(1)</sup>.

لتوضيح أكثر لهذا الاستثناء جاءت التوصية العربية رقم (8) بشأن تفتيش العمل<sup>(2)</sup>، إذ تضمنت بعض فئات العمال، وأماكن العمل التي أوردتها على سبيل المثال التي يجوز للدولة استثناءها من نطاق تفتيش العمل، إذ جاء في المادة 1 على أنه: "ينبغي على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل في جميع قطاعات و أماكن العمل، من خلال القوانين والأنظمة و اللوائح، والقرارات المنفذة لها. ويجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض فئات العمال، وأماكن العمل، تتمثل هذه الإستثناءات في أماكن العمل الحكومية المدنية، والعسكرية و الأمنية، التي يمكن أن يخجل تفتيش العمل فيها بالسرية التي تقتضيها الإعتبارات المتعلقة بالأمن الوطني، وفي مشاريع العائلة إذا كان الإشراف للقريب من الدرجة الأولى، وفي خدم المنزل ومن في حكمهم". إن الاستثناءات التي أوردتها هذه المادة ترجع إلى

(1) أنظر المادة 2/1 من الإتفاقية العربية رقم (19)، السالفة الذكر.

(2) التوصية العربية رقم (8) بشأن مستويات العمل، 1998، السالفة الذكر.

خصوصية علاقة العمل التي يؤدي فيها العمل بالنسبة لهذه الفئات. تجدر الإشارة بأن معايير العمل العربية مثلها مثل معايير العمل الدولية بشأن تحديد نطاق تفتيش العمل بما ورد فيها من معايير تعتبر أصلا، أو استثناء، أن هذه المعايير تترك تحديد نطاق تفتيش العمل للقانون الوطني الذي يتحدد بسيادة الدولة المعنية<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: موقفا المشرع الجزائري من نطاق تفتيش العمل.

إنّ تحديد نطاق تفتيش العمل سواء في معايير العمل الدولية، أو معايير العمل العربية، تركّ تحديدده للقانون الوطني الذي يتحدد بإرادة الدولة، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في ظل القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، حيث عالج المشرع الجزائري كباقي التشريعات العربية، و الدولية نطاق تفتيش العمل، ويظهر من خلال نص المادة 3 التي تنص على أنه يمارس تفتيش العمل في أماكن عمل يشتغل فيه عمال أجراء، أو ممتهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري، و المؤسسات التي تقتضي فيها ضرورة الدفاع أو الأمن الوطني، منع دخول أجنب(2).

بالرجوع إلى نص المادة 2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فنجدها قد بينت من هم العمال الأجراء إذ تنص على أنه: "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا، أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص أخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم"<sup>(3)</sup>.

يتضح من خلال ما سبق أنه لكي تخضع علاقة العمل إلى أحكام قانون العمل فيجب أن ترد هذه العلاقة على عمل سواء كان هذا العمل يدويا، أو فكريا يؤديه شخص وهو العامل لحساب شخص أخر، وهو صاحب العمل أو المستخدم سواء كان هذا الشخص شخصا طبيعيا، أو شخصا معنويا، وأن يكون العامل أثناء قيامه بعمله تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، أي أن تكون علاقة التابع بالمتبوع في علاقة العمل بصاحب العمل، وأن يكون تأدية هذا العمل مقابل أجر يدفعه صاحب العمل للعمال، أضف إلى ذلك أنه حسب المادة 3 من قانون 90-03 السالف الذكر، أنه أي مكان عمل يؤدي فيه هذا العمل المأجور سواء كان تجاريا، أو صناعيا، أو زراعيا... الخ يدخل ضمن نطاق تفتيش العمل.

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الولا العربية، المرجع السابق، ص72.

(2) أنظر المادة 3 من القانون 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

(3) المادة 2 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

هذا ما تفيد به عبارة "... في أي مكان عمل..." إلا أن هذه المادة قد وضعت استثناء لبعض الفئات التي لا تدخل ضمن نطاق تفتيش العمل المنظم لعلاقات العمل، وهذه الفئات هي المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري، والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع، أو الأمن الوطنيين، فهذه الفئات لا تدخل ضمن نطاق تفتيش العمل، فهي ليست منظمة بقانون العمل فهي منظمة بقوانين خاصة، وهذا ما أكدته المادة 3 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر، التي تنص على أنه: "يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني، والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات، والإدارات العمومية، في الدولة والولايات والبلديات، ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة". إن هذه الفئات منظمة بقوانين خاصة بها فمثلا نجد قانون الأساسي العام للتوظيف العمومية لسنة 2006 يطبق على الموظفين الذي يمارسون نشاطهم في مؤسسات والإدارات العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 1/2 من هذا القانون "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية". وهذا القانون لا يخضع له العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني، وهذا ما أشارت إليه نفس المادة الفقرة 2 إذ نصت: "لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون، والمدنيون للدفاع الوطني، ومستخدمو البرلمان"<sup>(1)</sup>. يتضح من خلال ما سبق أن مجال تفتيش العمل في الجزائر يقتصر على المؤسسات التي تخضع لأحكام قانون العمل، الذي يتولى جهاز تفتيش العمل فيه السهر على تطبيق أحكامه أما غيرها لا يخضع لتفتيش العمل، فمفتش العمل يختص في القانون 90-11.

### المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تنظيم أجهزة تفتيش العمل.

إن الغاية من التفتيش هي ضمان تنفيذ الحماية التي يقرها القانون الاجتماعي للعمال والرقابة اللازمة لتحقيق ذلك، يجب أن يمتد مجال تفتيش العمل إلى جميع الأنشطة دون استثناء وأي كانت هذه الأنشطة، سواء كانت صناعية، أو تجارية أو خدماتية أو زراعية كما سبقت الإشارة إليه، وأي كانت الصفة القانونية التي تطلق على صاحب العمل، سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا، أي يمكن القول أن تفتيش العمل يجب أن يمتد إلى جميع أماكن العمل، وهذا ما تضمنه ميثاق فرساي في مادته 9/427 التي جعلت من بين الالتزامات الرئيسية التي تلتزم بها دول الأعضاء أن توجد نظاما للتفتيش تشترك فيه النساء لضمان تنفيذ القوانين، واللوائح الخاصة بحماية

(1) المادة 2 من أمر 06-03 مؤرخ في 5 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر. عدد 46، مؤرخة في 16 جويلية، 2006.

العمال<sup>(1)</sup>، كما أن مؤتمر العمل الدولي الذي انعقد في واشنطن في 29 أكتوبر 1919 بدعوة من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية، إذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة باستخدام النساء في أعمال مضرّة بالصحة، وهو جزء من البند الثالث في جدول أعمال دورة المؤتمر المنعقد في واشنطن، و قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية التي تسمى توصية رقم (5) بشأن تفتيش العمل (الخدمات الصحية) 1919، والتي ستعرض على دول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بأن تنشئ في أقرب وقت ممكن إن لم تكن قد فعلت بعد نظاما يكفل تفتيشا فعالا على المصانع، بالإضافة إلى خدمة حكومية تكلف بالتحديد بمهمة حماية صحة العمال.

كما تجدر الإشارة إلى ضرورة مراعاة معيار آخر يتعلق بظروف كل دولة من دول الأعضاء، وقدراتها البشرية والمالية التي تستطيع أن تضعها تحت تصرف جهاز تفتيش العمل، فهي عوامل مؤثرة في تنظيم أجهزة تفتيش العمل في كل دولة، إذ انطلاقا من المستوى التنموي لكل دولة فمهما كان الامتداد القانوني لمجال اختصاص أجهزة تفتيش العمل، فإن ممارسته تكون عمليا دائما محددة بدرجات متفاوتة، نظرا لعوامل مرتبطة بالظروف السياسية والاقتصادية<sup>(2)</sup>، وهذا ما توضحه كذلك الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر في المادتين الأولى والثانية المشار إليهما سالفًا، إذ أثرت على التنظيم الوطني لممارسة تفتيش العمل في كل دولة بما في ذلك البناء الإداري والتنظيمي لأجهزة تفتيش العمل<sup>(3)</sup>، إذ أن معايير العمل الدولية كما سبقت الإشارة إليها<sup>(4)</sup> لم تغفل حقيقة ضرورة مراعاة اعتبارات وطنية، حيث أتاحت بصريح نصوصها للدول الأعضاء بعض الاستثناءات، وتركت لها الخيار التي تلاءم تطبيق المعايير مع الظروف والإمكانات الوطنية، إذ تتحكم في بناء أو تنظيم أجهزة تفتيش العمل مجموعة من المؤثرات، أو العوامل والتي سوف نوضحها في هذا المطلب الذي قسمناه إلى ثلاثة فروع، حيث نتناول في الفرع الأول الموارد المالية و البشرية للدولة، و نتناول أحادية أو تعدد أجهزة تفتيش العمل في الفرع الثاني، أما الفرع الثالث فخصصناه لموقف المشرع الجزائري .

---

(1) ألغي الإلتزام الذي أقرته المادة 9/427 من ميثاق فرساي من دستور المنظمة، بموجب التعديل الذي أدخل عليه سنة 1946، كما تجدر الإشارة أنّ مجال الحماية التي قررتها القوانين و التنظيمات العمالية لم يكن مطلقا، إذ أن المجالات تحدد بقطاعات و فئات معينة، كما أن تحديد مجال التفتيش يرتبط بالقدرات البشرية و المادية التي توفرها كل دولة. أنظر في هذا السياق خنيش رابح، المرجع السابق، ص20.

(2) خنيش رابح، المرجع السابق، ص21.

(3) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 88.

(4) نجد مبدءا أساسيا يحكم تفتيش العمل، هذا ما تعكسه التوصية الدولية رقم(20) المتعلقة بالمبادئ العامة لتنظيم طرق التفتيش، لضمان تنفيذ اللوائح والقوانين الصادرة لحماية العمال، و التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة لسنة 1923، و قد جاء في ديباجة هذه التوصية، أنّ المؤتمر قد قرر أن يترك لكل دولة تحديد مجال التفتيش بما يتماشى مع كل قطاع من قطاعات العمل، بما في ذلك استثناء بعض القطاعات منها.

## الفرع الأول: الموارد المالية والبشرية للدولة.

يبقى تفتيش العمل في كل دولة أثناء الممارسات الوطنية يبقى له خصوصية وطنية لكل دولة تميزه عن الدول الأخرى، ويدخل في تنظيمه مجموعة من عوامل منها الظروف والإمكانات الخاصة للدولة، التي تؤثر في بناء أو شكل الهيكل الإداري والتنظيمي لجهاز تفتيش العمل<sup>(1)</sup>، فمثلا إذا كانت الدولة لها عدد سكان كبير، ومساحة كبيرة، وعدد المنشآت الصناعية الخاضعة للتفتيش، وطبيعة نشاطها، فإن هذه الدولة تبني نظاما لتفتيش العمل يختلف عن نظام أو الهيكل الإداري للدولة القليلة السكان، وقليلة الأنشطة الاقتصادية، كما أن الموارد المالية كذلك لها تأثير في بناء وتنظيم الهيكل التنظيمي والإداري لأجهزة تفتيش العمل في الدولة، حين يتعلق هذا البناء والتنظيم بالقدرات المالية والبشرية للدولة، وما تستطيع أن توفره من هذه المواد، فالميزانية العامة للدولة تتأثر بعدد المفتشين، ومستوى مهاراتهم وطريقة توزيع نشاطاتهم على قطاعات وأماكن العمل، كما أن الوسائل المتاحة للمفتشين التي تضعها الدولة تحت تصرفهم للقيام بالتفتيش العمل المقرر لهم وفقا للقانون كالمعدات، ووسائل الاتصال، ووسائل النقل وأنظمة المعلوماتية، فهي كلها تتأثر من حيث الكم والنوع بالموارد المالية التي تتوفر عليها الدولة، فالدول المتقدمة هي التي توفر وسائل جيدة من حيث الكم والنوع لأجهزة تفتيش العمل مقارنة بالدول النامية<sup>(2)</sup>، فمن هذا المنطلق ليس من الغريب القول أن بناء هياكل أجهزة الدولة لجهاز تفتيش العمل يتأثر إن كانت فقيرة، أو غنية من حيث الموارد المالية.

يمكن القول من خلال ما سبق أن الموارد المالية والبشرية لها تأثير فعال في بناء الهيكل التنظيمي والإداري لجهاز تفتيش العمل، من خلال تبني للدولة أنماط جديدة في التسيير من أجل دعم سياسة الهياكل المركزية واللامركزية لأجهزة تفتيش العمل، وتحقيق استخدام محكم للموارد المالية والمادية والبشرية المتوفرة<sup>(3)</sup>، فإن الدولة التي ستوفر على موارد مالية وبشرية كثيرة أي متقدمة من حيث هذه الموارد، فإنها تطبق نظاما لتفتيش العمل متقدما وفعال وأكثر فعالية يختلف عن نظام تفتيش العمل الذي تتبناه الدولة الفقيرة من حيث هذه الموارد، إلا أنه تبقى هذه الموارد ليست العوامل الوحيدة التي تؤثر في بناء وتنظيم الهيكل الإداري لأجهزة تفتيش العمل في الدولة، فاهتمام الدولة بالطبقة العاملة أو باليد العاملة، والسعي على حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل الذي يعتبر

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص88.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص89.

(3) ميمون يشو، المجلس الإق و الإاج، اللجنة الإق و الإاج لغربي آسيا، إدارة الموارد البشرية و أهميتها في تطوير الإدارة، التفتيش العام للوزارات في منظوره الجديد هو قاطرة إصلاح و تحديث الإدارة، المغرب، 20 ماي، 2003، ص5.

فيه العامل هو الطرف الضعيف، وتسعى الدولة جاهدة لحمايته قانوناً، فإنها تبني جهاز تفتيش عمل أكثر فاعلية وتقدماً، إذ أن هذا الاهتمام أو الفكر السياسي والاجتماعي السائد في الدولة يلعب دوراً في بناء وتنظيم جهاز تفتيش العمل في الدولة، كالدور الذي تلعبه النقابات العمالية في تنظيم علاقة العمل، كما أن الدولة التي تجعل قضية حماية اليد العاملة من بين اهتماماتها، والسعي في توفير التكوين المستمر لمفتشي العمل، واستكمال تكوينهم لإنماء قدراتهم من أجل أن يقوموا بالمهام المقررة لهم قانوناً على أحسن وجه، والاهتمام بالمؤهلات العلمية لمفتشي العمل، كل ذلك لحماية العامل من تعسف صاحب العمل، إذ أن الدولة التي تولت هذه القضية اهتماماً كبيراً تبني هياكل أجهزة تفتيش العمل أكثر فعالية من التي تقف موقفاً سلبياً من هذه القضية<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: أحادية أو تعدد أجهزة تفتيش العمل.

تنص الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر في مادتها 1/4 وضع جهاز تفتيش العمل تحت إشراف سلطة مركزية<sup>(2)</sup>. تضيف الفقرة الثانية منها على أنه يجوز أن يعني تعبير السلطة المركزية في الدولة الاتحادية، السلطة على المستوى الاتحادي أو سلطة مركزية على مستوى الوحدة الاتحادية، كما جاءت بهذا المبدأ كذلك نص المادة 7 من الاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة<sup>(3)</sup>، أي كررت ما جاء به في المادة 1/4 و2 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، مما يعني اعتبار هذا المبدأ مشتركاً، أي وضع جهاز تفتيش العمل تحت السلطة المركزية في جميع قطاعات العمل التي تخضع لتفتيش العمل، وما تجدر به الإشارة أنه ليست معايير العمل الدولية الوحيدة التي جاءت بهذا المبدأ، بل كذا معايير العمل العربية أخذت بهذا المعيار، ويتحلى ذلك في نص المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل المشار إليها سابقاً، إذ جاء في هذه المادة: "تشكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، وترتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة المركزية وذات الصلة بنشاط التفتيش"، إن إلحاق جهاز تفتيش العمل بسلطة مركزية، يسهل إمكانية وضع وتطبيق سياسة تفتيش موحدة على كافة التراب الوطني

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 89، 90.

(2) I. L.O: Labour inspection, purposes and practices, 1976, p87.

(3) تنص المادة 7 "يوضع تفتيش العمل في الزراعة تحت إشراف و رقابة سلطة مركزية بقدر ما يتماشى ذلك مع الممارسة الإدارية في الدولة" ما يمكن ملاحظته أنّ التوصية الدولية رقم (20) بشأن المبادئ العامة لتنظيم نظم التفتيش، جاءت لضمان تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال التي أقرها مؤتمر العمل الدولي لسنة 1923، هي الأولى التي تضمنت هذا المعيار في البند العاشر حيث ينص: " ينبغي وضع هيئة التفتيش تحت الإشراف المباشر لسلطة مركزية في الدولة و لها وحدها و ألا تخضع لرقابة سلطة محلية أو أن تكون مسؤولة بأي طريقة أمامها فيما يتعلق بأدائها لأي من مهامها"

للدولة، وهذا ما أدلت به لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية<sup>(1)</sup>. إضافة إلى ذلك فإن إلحاق جهاز تفتيش العمل بسلطة مركزية يمكن من استغلال الموارد الموضوعة تحت تصرف جهاز تفتيش العمل بطريقة فعالة<sup>(2)</sup>.

إنّ صياغة المعيار المشار إليه في المعايير الدولية والعربية بشأن تفتيش العمل جاء بصيغة مرنة، إذ أنه لا يلزم الدول بوضع التفتيش تحت رقابة و إشراف سلطة مركزية، بل يترك ذلك للدولة لكي تقرر بالقدر الذي يتماشى مع الممارسات الإدارية المتبعة فيها، أي هذه المعايير سواء كانت معايير دولية، أو عربية فلا تلزم أي دولة بالأخذ بتنظيم أحادية أو تعدد أجهزة تفتيش العمل، إذ يترك للدولة الخيار حسب ظروفها وقدراتها سواء كانت عوامل بشرية، أو مالية كما سبق أن أشرنا إليه، و بالرجوع إلى نص المادة 2/2 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر، إذ أجازت أن تستثني القوانين أو اللوائح الوطنية منشآت المناجم والنقل أو أجزاء منها من تطبيق هذه الاتفاقية، كذلك بالرجوع إلى التوصية الدولية رقم (82) بشأن تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل لسنة 1947 السالفة الذكر إذ جاء فيها: "على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تقيم نظاما مناسبة لتفتيش العمل على منشآت التعيد والنقل حسب تعريفها من قبل السلطة المختصة، لضمان تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء أدائهم لعملهم". يفهم ضمينا من خلال نصي الاتفاقية رقم (81) أنهما أجازتا تعدد أجهزة تفتيش العمل في القطاعات المذكورة.

يعد موضوع أحادية أو تعدد أجهزة تفتيش العمل من المواضيع الشائكة التي اختلفت فيها الدول، فمنها من رجح الأخذ بنظام وحدة جهاز تفتيش العمل في الدولة، الذي يقوم على أساس وجود جهاز تفتيش واحد يمارس التفتيش والرقابة في جميع القطاعات الاقتصادية، في حين رجحت بعض الدول بنظام تعدد أجهزة تفتيش العمل لتعدد القطاعات والأنشطة (أماكن العمل)<sup>(3)</sup>.

تختلف وجهات نظر الدول لأحادية أو تعدد أجهزة تفتيش العمل، فمنها من تأخذ بأحادية أو وحدة جهاز تفتيش العمل من جهة إذ ترى أن تعدد أجهزة باهظة التكاليف، فهو يحتاج إلى موارد مالية وبشرية كبيرة لتوفير عدد من المفتشين، كما أنه يجعل من المنشآت الخاضعة لتفتيش العمل تتعامل مع أكثر من جهاز تفتيش<sup>(4)</sup>، ولهذا قررت هذه الدول الأخذ بأحادية جهاز تفتيش العمل؛ لأن هذا النظام يساعد على استعمال الموارد

<sup>(1)</sup> I.L.O: Labour inspection, General survey, 1985, para109, p57.

<sup>(2)</sup> I.L.O: Labour inspection, general survey, 2006, para141, p47.

<sup>(3)</sup> يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي الوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص365.

<sup>(4)</sup> علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 140.

المالية استعمالاً محكماً، يضمن تطبيق التشريعات الوطنية على كامل التراب الوطني للدولة، كما أن وضع التفتيش تحت سلطة مركزية واحدة يساعد على امتثال جميع المنشآت لها، من جهة ثانية هناك دول ترجع الأخذ بتعدد أجهزة تفتيش العمل، إذ يقوم هذا النظام بتعدد أجهزة التفتيش العمل بتعدد قطاعات النشاط الاقتصادي، يختص كل منهم على قطاع واحد أو أكثر، كما يقوم على فكرة تعدد الموضوعات كالدولة البلجيكية التي أخذت بهذا النظام فهناك تفتيش للصحة وآخر لشروط العمل، وآخر لظروف العمل وغيرها<sup>(1)</sup>، وأخذت بعض الدول بنظام تعدد أجهزة تفتيش العمل لاعتبارات أنه يهدف إلى الاستجابة لمشاكل تفتيش العمل عند ممارسة المفتشين لوظائفهم، حيث لا يمكن لمفتش العمل مهما امتلك من قدرات ومؤهلات علمية أن يحيط بجميع المعلومات التي لها صلة بمسائل بحماية العمال<sup>(2)</sup>. ولهذا يجب التخصص لضمان تحقيق تفتيش عمل دقيق يفي بالغرض المقصود منه، و من الدول التي أخذت بهذا النظام دولة مصر في نص المادة 224 من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003<sup>(3)</sup>. وكذلك دولة سوريا من خلال نص المادة 244 من قانون العمل السوري رقم 17 لسنة 2010 مؤرخ في 29 مارس 2010، إذ تنص هذه المادة: "تخضع كافة المنشآت وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون إلى تفتيش العمل الذي يقوم به مفتشو العمل والتأمينات الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية الذين يسميهم الوزير"، وكذا التشريع البحريني<sup>(4)</sup>، والفرنسي حيث رجح بنظام الأجهزة المتعددة تبعاً لتعدد القطاعات والنشاطات، فنجد تفتيش عمل في المناجم والمحاجر وفقاً للمادة 8-8111R<sup>(5)</sup> من قانون العمل، فإن مهمة التفتيش يمارسها موظفون ذو تأهيل وقدرة في هذا المجال، من خلال أعوان خاضعين لسلطات المديرين الجهويين

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 141.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 96.

(3) تنص المادة 224 من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 ج ر عدد 14 مؤرخة في 7 أبريل 2003 على: "مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي - إعداد جهاز مختص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوفر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها، و يتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية..."

(4) أنظر المادة 173 من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012، ج ر عدد 3063 مؤرخة في 2 أوت 2012.

(5) Cod du travail français : Art R.8111-8 modifié par décret n°2009-235 du 27 février 2009 : «dans les mines et carrières, ainsi que dans leurs dépendances, les missions d'inspection du travail sont exercées par fonctionnaires habilités à cet effet par les directeurs régionaux de l'environnement de l'aménagement et du logement parmi les agents placés sous leur autorité. Ces missions sont sous l'autorité du ministre chargé du travail. Toutefois, pour l'application de l'article 218 du code minier ces fonctionnaires relèvent exclusivement du ministre chargé des mines.

للصناعة و البحث و البيئة، ويكونوا هؤلاء المديرين تحت الوزير المكلف بالعمل، باستثناء المحاجر التابعة للدولة فهي توضع تحت تصرف وزير الدفاع، هذا ما قضت به المادة 9-8111R<sup>(1)</sup>، أما بالنسبة لتفتيش العمل في قطاع الصناعة و الخدمات، ومهن الزراعة و قطاع النقل، فقد قضت به المادة 1-8111R<sup>(2)</sup> من قانون العمل الفرنسي وفقا للمرسوم رقم 2008-244 المؤرخ في 7 مارس 2008، فإنه يمارس تفتيش العمل في هذه القطاعات من قبل مفتشو ومراقبو العمل خاضعين لسلطة الوزير المكلف بالعمل. أما بالنسبة للتفتيش في الصناعات الكهربائية والغازية، فالمشروع الفرنسي عاجلها في المواد 10-8111R<sup>(3)</sup>، والمادة 11-8111R<sup>(4)</sup>، فحسب هذه المواد فإن مهمة تفتيش العمل في قطاع الصناعة الكهربائية والغازية تمارس من قبل مهندسين وتقنيين لهم تأهيل في هذا المجال، تابعين للمديرين الجهويين للصناعة، و البحث والبيئة في مراكز إنتاج الكهرباء التي يتواجد بها قاعدة نووية، فإن تفتيش العمل في هذه القطاعات يمارس من قبل مهندسين، وتقنيين قادرين على هذه المهمة تابعين لسلطة الأمن النووي الخاضعة لسلطة الوزير المكلف بالعمل. أما بالنسبة للتفتيش العمل في

---

<sup>(1)</sup>Art R.8111-9 crée par décret n°2008-244 du mars 2008 «les dispositions de l'article R.811-8 ne s'appliquent pas aux carrières situées sur le domaine de l'état mis à la disposition du ministère de la défense.pour ces dernières, les missions d'inspection du travail sont exercées par des agents habilités à cet effet par le ministre de la défense.

<sup>(2)</sup> Art : R.8111-1 stipule : « sous réserve des dispositions des autres sections du présent chapitre, les missions d'inspection du travail sont exercées par les inspecteurs et controleurs du travail placés sous l'autorité du ministre du travail.

<sup>(3)</sup>Art :R.811-10 modifié par décret n 2009-235 du 27 février 2009 « Dans les établissement et ouvrages suivant placés sous le contrôle du ministre chargé de lénergie, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingenieurs ou techniciens, habilités à cet effet par les directeurs régionaux de l'environnement de l'aménagement et du logement parmi les agents placés sous leurs autorité...ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail »

<sup>(4)</sup> Art. R 8111-11 crée par décret n°2008-244 du 7 mars 2008.

« Dans les centrales de production d'électricité comprenant une ou plusieurs installations nucléaire de base au sens du /// de l'article 28 de la loi n°2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs ou techniciens habilité à cet effet par l'autorité de sureté nucléaire, parmi les agents en relevant ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.»

هيئات الدفاع في فرنسا، كانت مهامها الأولى تكمن في تفتيش في الوقاية والصحة والأمن، و أنشأت منذ 1874<sup>(1)</sup>، فإن مفتشة العمل في مؤسسات الدفاع تعتبر من ضمن الهياكل غير المركزية لوزارة العمل والتشغيل والتكوين<sup>(2)</sup>، إلا أنه وبالرجوع إلى نص المادة 12-8111R<sup>(3)</sup> من قانون العمل الفرنسي أن المؤسسات الموضوعة تحت سلطة وزير الدفاع التي تتدخل و تنظم بشكل دائم، تقع مهمة تفتيش العمل تحت سلطة الوزير المكلف بالدفاع، أعوان مدنيين عسكريين يتم تحديدهم عن طريق التنظيم.

فيما يتعلق بمهام مفتشي العمل فقد نصت عليها المواد R.8112-1 المعدلة بالمرسوم رقم 2009-1377 المؤرخ في 10 نوفمبر 2009 في مادة 11. و المواد R.8112-2 و R.8112-3 ما بعدها من المرسوم رقم 2008-244 المؤرخ في 7 مارس 2008. يتضح من خلال ما سبق ذكره أن أجهزة تفتيش العمل تتعدد بتعدد القطاعات الاقتصادية.

### الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من أحادية أو تعدد أجهزة تفتيش العمل.

إذ كانت أنظمة أحادية (وحدة) أو تعدد أجهزة تفتيش العمل من بين المواضيع التي أثارت جدلا بين الدول، فمنها من أخذت بنظام أحادية تفتيش العمل لاعتبارات سبقنا أن أشرنا إليها، حيث يقوم هذا النظام على أساس وجود جهاز تفتيش واحد يمارس التفتيش في جميع القطاعات الاقتصادية، كما أن هناك دول رجحت الأخذ بنظام تعدد أجهزة تفتيش العمل تبعا لتعدد القطاعات، أو الأنشطة لاعتبارات أيضا تراها مناسبة لها، ومن بين التشريعات الوطنية التي أخذت بهذا النظام (تعدد أجهزة تفتيش العمل) التشريع المصري،

---

<sup>(1)</sup> Christophe Radé, droit du travail, Montchrestien, Paris, 2004, p130.

Gatumel Denis, le droit du travail en France, 11<sup>ème</sup> édition, Edition Francis lefevre ;

<sup>(2)</sup> paris, 2000, p 398.

<sup>(3)</sup> Art : R.8111-12 : « pour les établissements placés sous l'autorité du ministre de la défense et dont l'accès et réglementé et surveillé en permanence, les missions d'inspection du travail conformément à l'article L.8112-3. Sont exercées sous l'autorité du ministre de la défense, par les agents civils et militaires qu'ils désigne ».

وبالرجوع إلى نص المادة 3-8112 L من قانون العمل الفرنسي المعدلة بالأمر رقم 2007-329 المؤرخ في 12 مارس 2007 في الجريدة الرسمية الفرنسية في 13 مارس 2007 إذ نجد أنها تنص:

«Lorsque des dispositions légale prévoient, les attributions des inspections du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires De contrôles assimilés.

السوري، البحريني، والتشريع الفرنسي كما بينا سالفًا، ولكن الإشكال الذي يمكن طرحه هل المشرع الجزائري حذا حذو هذه التشريعات المقارنة؟ أو بعبارة أخرى ما هو النظام المعتمد في التشريع الجزائري في بناء الهيكل التنظيمي والإداري لجهاز تفتيش العمل؟ هل أخذ بنظام أحادي جهاز تفتيش العمل؟ أم أخذ بتعدد أجهزة تفتيش العمل؟ هذا ما سوف نحاول توضيحه في هذا الفرع.

إن جهاز تفتيش العمل الجزائري هي مفتشية العمل التي تعتبر أحد أجهزة الدولة التابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، لذلك كان هيكلها لا بد أن ينسجم مع النظام الإداري المتبع في التشريع الجزائري، وكذا مراعاة الظروف والإمكانات الخاصة للدولة كالموارد البشرية والمالية، كعدد اليد العاملة وعدد المنشآت ومساحة الدولة، والطريقة التي تتوزع فيها هذه المنشآت أو المؤسسات، فهي تؤثر في بناء الهيكل التنظيمي والإداري لأجهزة تفتيش العمل في الدولة كما أشرنا إليه في الفرع الأول.

قام التشريع الجزائري بتنظيم عمل مفتشية العمل وفقا للقانون 90-03 السالف ذكره في نص المادة 2/4 "يحدد تنظيم مفتشية العمل وتسييرها والقانون الأساسي لمفتشي العمل عن طريق التنظيم". والتي أحالتنا إلى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 السالف الذكر، وبالرجوع إلى نص المادة 3 من هذا المرسوم فنجدها قد تنص على أنه: "تشمل المفتشية العامة للعمل، تحت سلطة المفتش العام للعمل هيكل مركزي و هيكل غير مرمكة".

كما تنص المادة 1/34 والمادة 35 على أنه تسيير المفتشية العامة للعمل تحت سلطة المفتش العام للعمل، لوسائل البشرية والمادية والمالية الموضوعة تحت تصرفها، في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها. وأن المفتش العام للعمل يمارس السلطة السلمية على جميع مستخدمي المفتشية العامة للعمل، بالإضافة إلى ذلك يعد المفتش العام مشروع ميزانية التسيير، والتجهيز ويعرضه على الوزير المكلف بالعمل للمصادقة عليه طبقا للقواعد والإجراءات المعمول بها، وهو ما نصت عليه المادة 36 من نفس المرسوم، وفي الأخير يعرض المفتش العام للعمل برنامج نشاط المفتشية العامة للعمل على الوزير المكلف بالعمل ليوافق عليه، ويطلع عليه الأعمال التي يقوم بها في هذا الإطار، وهو ما تضمنته المادة 37.

يتضح مما سبق أن جهاز تفتيش العمل في الجزائر يقوم على أساس وجود جهاز تفتيش واحد يمارس التفتيش على جميع القطاعات الاقتصادية، كما يمارس جميع أنشطة الرقابة على جميع هذه القطاعات، ويظهر ذلك أكثر وضوحا مع معالجتنا للتنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل في الجزائر في المبحث الثاني من هذا الفصل.

ما تجدر الإشارة إليه أن مهما اختلفت الدول في التنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل، سواء كان وحدة أو تعدد أجهزة، إلا أن هذا التنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل يتطلب التعاون مع جهات إدارية أخرى، وذلك من كفاءة حسن سير عمله، ومن أجل تحقيق الغاية من تفتيش العمل، وهذا ما أكدته سواء معايير العمل الدولية كالاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة في المادة 5/ب، والاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة في المادة 12، حيث نصت هتين المادتين أن تتخذ السلطة المختصة التدابير الملائمة ما يكفل التعاون بين موظفي تفتيش العمل وبين أصحاب العمل، والعمال أو منظماتهم، ومعايير العمل العربية كالاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل لسنة 1997 في المادة 33 أن يلتزم صاحب العمل والعمال بالتعاون مع مفتشي العمل وتسهيل قيامه بمهامه.

هذا ما نلاحظه أيضا في التشريع الجزائري بقيام مفتشية العمل بالتعاون مع هيئات أخرى كالوكالة الوطنية للتشغيل، وكذا لجنة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل كنص المادة 2/32 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي جاء فيه: "فضلا عن ذلك، يمكن للجنة الوقاية الصحية والأمن، ومندوب الوقاية الصحية والأمن، وكذا طبيب العمل أن يشعروا في أي وقت مفتش العمل في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر..."<sup>(1)</sup>. وكذا تعامل مفتشية العمل في الجزائر مع الهيئات القضائية، من خلال محاضر المخالفة التي يجرها مفتش العمل، وعلى سبيل مثال نص المادة 3/56 من قانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996 إذ تنص "في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتناع في أجل ثمانية (8) أي يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما...". وكذا التعاون مع الهيئات المستخدمة من خلال السجلات التي يلزم المستخدم تقديمها لمفتش العمل للاطلاع عليها، بالإضافة إلى تعاون مفتش العمل مع هيئات الضمان الاجتماعي كمثل استغلال بتصريحات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة عن وكالات الضمان الاجتماعي، مع تعاونها أيضا مع المنظمات كالنقابة... الخ.

(1) المادة 2/32 من القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالرقابة الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4 لسنة 1988.

## المبحث الثاني: التنظيم الإداري لأجهزة تفتيش العمل في الجزائر.

جعل الاهتمام المتزايد في مجال تفتيش العمل والرقابة ظهور الاتفاقيات الدولية والعربية والتشريعات الوطنية، فنجد على المستوى الدولي صدور الاتفاقية الدولية رقم (81) التي صدرت سنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر، كذلك الاتفاقية الدولية رقم (129) صدرت سنة 1969 بشأن تفتيش العمل في الزراعة، إلى جانب منظمة العمل العربية بصدورها اتفاقية رقم (19) بشأن تفتيش العمل لسنة 1998.

أما على المستوى الوطني فظهور مفتشية العمل في الجزائر كان مع صدور المرسوم 60/67 الصادر في 27 مارس 1967 الذي عمل على توحيد مختلف قطاعات النشاط، إلا أن قبل صدور هذا المرسوم كان العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية، لكن مع صدور هذا المرسوم كلفت مفتشية العمل واليد العاملة التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمراقبة النصوص التشريعية والتنظيمية لجميع المؤسسات مهما كان هدفها، كما أن الجزائر تبنت التسيير الاشتراكي للمؤسسات فصدرت عدة نصوص قانونية منها ما تعلق باختصاصات مفتشية العمل من خلال الأمر 33/75 المشار إليه سابقا، والذي أكد على مبدأ أحادية التفتيش، واعتبرت مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الجهة الوحيدة المكلفة بمراقبة النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال، وبعد صدور هذا الأمر صدر القانون الأساسي للعام للعامل 12/78 السالف الذكر، حيث أن في هذه المرحلة توسع مهام مفتشية العمل في الجزائر أصبح يتعلق بالوقاية وتسوية منازعات العمل، وبعد صدور القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر، الذي عهد هذا القانون مراقبة الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 1/31 من هذا القانون التي جاء فيها "تعهد رقابة التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها".

بعد صدور كل من هذه المراسيم والقوانين جاءت مرحلة انتقالية تبنتها الجزائر وهي الانتقال من مرحلة الاقتصاد الموجه (التسيير الاشتراكي) إلى مرحلة اقتصاد السوق، إذ تميزت هذه المرحلة بمجموعة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية إلى جانب وضع أجهزة جديدة لتنظيم علاقات العمل<sup>(1)</sup>، وصدور قانون 03-90 المتعلق بمفتشة العمل الذي يعتبر التشريع والمنطلق الأول لبداية الجهاز المكلف بتفتيش العمل، و مفتشية العمل دور مهم

(1) غريب منية، المرجع السابق، ص 178.

وفعال في السهر على تطبيق القانون المتعلق بالعمل بجميع مواضعه، و كذلك على الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية و تتمتع بقوة اتخاذ القرار<sup>(1)</sup>، و الدور الرقابي المنوط بجهاز تفتيش العمل من أجل ضمان تام وفعال لتطبيق أحكام قانون العمل بصفة عامة<sup>(2)</sup>، إذ أن ظهور التشريعات العمالية والتقدم التكنولوجي ونمو الطبقة العاملة، أدى إلى إسناد هذه الرقابة إلى جهاز خارج المؤسسة المستخدمة، تقوم بها جهات إدارية تابعة للدولة، مهمتها بسط رقابتها إلى كل المؤسسات المستخدمة من أجل تحقيق أهداف تفتيش العمل، وذلك من أجل ضمان الصبغة الفعلية لحماية العامل، وتحسين ظروف عمليه والبيئة التي يعمل فيها، و ذلك بما يتوافق متطلبات التحولات الإقتصادية، كذلك كفالة تطبيق قواعد الصحة و الأمن في المحافظة و النهوض بظروف الصحة والأمن و السلامة المهنية، و الذي يسهر جهاز تفتيش العمل(مفتشية العمل) في اتخاذ التدابير اللازمة لمحاربة كل التجاوزات التي تقع في أماكن العمل.

يعتبر جهاز تفتيش العمل في الجزائر (مفتشية العمل) صاحب الإختصاص في المراقبة، بحيث لا يوجد نص قانوني في تشريع العمل يوزع هذا الإختصاص وفقا لطبيعة النشاط الذي تقوم به هذه المؤسسة، على عكس التشريع الفرنسي<sup>(3)</sup>؛ لأن الجزائر لا تعترف بتعدد أجهزة تفتيش العمل بحسب الأنشطة كما أشرنا إليه سابقا، إذ أن مفتشية العمل في الجزائر هي المختصة بمراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بقانون العمل في كافة المؤسسات المستخدمة باستثناء المؤسسات المستخدمة في إطار تحقيق الدفاع الوطني حيث تعهد صلاحيات الرقابة إلى أعوان يتم تعيينهم من قبل وزارة الدفاع الوطني وهذا ما أشارت إليه المادة 3 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السلف الذكر، كما أن دائرة اختصاص مفتشية العمل يمتد إلى أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون وذلك وفق توزيع جغرافي يحدد نطاقه الاختصاص الإقليمي لكل مكتب تفتيش<sup>(4)</sup>، وعلى هذا يمكن طرح بعض التساؤلات ما لجديد الذي جاء به القانون 90-03 الذي يعتبر التشريع الأول لمفتشية العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية التي جاءت بها الجزائر في تنظيم أجهزة تفتيش العمل وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها؟

(1) Dominique Granguillot, l'essentiel de droit du travail, 4eme édition, gualino éditeur, Paris, 2003, p19.

(2) Jean Pélissier, Alain supiot, droit du travail, Dalloz, paris ,2001. P, 989.

(3) بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص 90.

(4) فاندي سميرة، الوسائل الصحية و الأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2002، ص 186.

وما هي الصلاحيات المخولة لهذه الأجهزة؟ ومحاولة للإجابة على هذه التساؤلات ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، إذ خصصنا المطلب الأول لدراسة الهياكل المركزية، أما المطلب الثاني نتطرق فيه لدراسة الهياكل غير المركزية.

## المطلب الأول: الهياكل المركزية.

تعتبر أجهزة مفتشية العمل أحد أجهزة الدولة الرسمية التابعة لوزارة العمل، لذلك كان هياكلها لا بد أن تأتي منسجمة مع الهيكل الإداري المتعمد في الدولة، كما أن علاقة أجهزة مفتشية العمل مع الهيئات والمؤسسات يجب أن تراعي ما هو معمول في قانون الدولة، إذ أن مفتشي العمل هم موظفون عموميون يخضعون إلى النظام القانوني الذي ينظم الوظيفة العمومية في الدولة، وعلى هذا فإن جهاز تفتيش العمل في كل دولة يختص ببعض الخصوصيات الوطنية التي تميزه عن الدول الأخرى، أضف إلى ذلك أن ظروف الدولة و الإمكانيات الخاصة بها وكذا الموارد البشرية، و عدد المنشآت، تساهم في توزيع و بناء الهيكل الإداري لأجهزة تفتيش العمل<sup>(1)</sup>.

نجد التشريع الجزائري قد نظم مفتشية العمل في ظل القانون رقم 90-03 السالف الذكر، الذي أحالها إلى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة و سيرها السالف الذكر، إذ سمح هذا المرسوم لمفتشية العمل بوضع التدابير لإنجاز مهامها، هذا ما نصت عليه المادة 2 من هذا المرسوم: "تكلف المفتشية العامة للعمل بتصوير التدابير و الوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخو لها إياها التشريع و التنظيم المعمول بهما لمفتشية العمل، و تنفيذها".

تقضي المادة 1/4 من الإتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة السالفة الذكر، على أنه: "يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يتماشى مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو"، والملاحظ أن هذه المادة صيغت بشكل مرن، إذ لم تحدد شكل السلطة المركزية التي تتولى أو تشرف على جهاز تفتيش العمل، بل تركت التحديد لكل دولة عضو بسبب اختلاف الموارد البشرية والأوضاع والتشريعات الوطنية لكل دولة. جاء في نفس هذا السياق في الإتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة السالفة الذكر في نص المادة 7 على أنه: "يوضع تفتيش العمل في الزراعة تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يتماشى ذلك مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو. يجوز أن يعني تعبير "سلطة مركزية" في حالة الدولة الاتحادية

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 88.

إما سلطة المستوى الاتحادية أو سلطة على مستوى الوحدة الاتحادية ، كما يجوز أن تقوم بتفتيش العمل في الزراعة على سبيل المثال لإدارة تفتيش عمل واحد مسؤولة عن كل قطاع النشاط الاقتصادي ، أو إدارة تفتيش عمل واحد ترتب تخصصات وظيفية داخلية عن طريق التدريب المناسب للمفتشين المدعويين لممارسة وظائفهم في الزراعة، أو إدارة تفتيش عمل واحد ترتب تخصصات مؤسسية داخلية بتكوين إدارة مؤهلة تقنيا، يقوم موظفوها بأداء وظائفهم في الزراعة ، أو إدارة تفتيش زراعي متخصصة على نشاطها هيئة مركزية تتمتع بنفس اختصاصات تفتيش العمل في المجالات الأخرى مثل الصناعة، والنقل والتجارة".

إن مطالبة الرأي العام الدولي بالتدخل لحماية العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية في مجال العمل، كانت الدافع الرئيسي لوضع معايير دولية<sup>(1)</sup>، من بينها هاتين الاتفاقيتين (81) و(129) بشأن تفتيش العمل، التي تجعل ممارسة تفتيش العمل من قبل سلطة مركزية، وذلك من أجل تحقيق أهداف وفعالية التفتيش في العمل، كذلك أخذ المشرع الجزائري بما جاء في معايير العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، إذ قضى في المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها السالف الذكر على أن: "تشمل المفتشية العامة للعمل تحت سلطة المفتش العام للعمل، هياكل مركزية وهياكل غير مركزية". ويفهم من خلال ذلك أنه يشرف على جهاز التفتيش سلطة مركزية تتولى الرقابة على هذا الجهاز، وتتدخل هذه الهيئات مكملًا لدور المشرع في تنظيم علاقات العمل بأحكام يتشدد في صياغتها بقواعد أمره، الهدف منها حماية الطبقة العاملة بصفة خاصة، و التطبيق السليم لقواعد قانون العمل، وبفرضها عن طريق جزاءات على كل من يخالفها<sup>(2)</sup>، وعلى هذا أوكل مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل للهياكل المركزية والهياكل غير المركزية لأجهزة التفتيش، والسؤال الذي يمكن طرحه فيما تكمن الهياكل المركزية في التشريع الجزائري؟ وللإجابة على هذا التساؤل قسمنا هذا المطلب إلى فرعين حيث نتناول في الفرع الأول مديرية العلاقات المهنية وظروف العمل، أما الفرع الثاني خصصناه لدراسة مديرية الإدارة والتكوين .

---

(1) بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي و مستويات العمل الدولية، عالم المعرفة، الكويت، 1985، ص 17.

(2) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، 2014، ص 102.

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

تقضي المادة 1/4 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها المشار إليه سابقا على: "تنظم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل من مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل".

هذه المديرية متواجدة على مستوى المفتشية العامة للعمل، فهي تسهر على تطبيق التشريع والتنظيم مع اقتراح كل التدابير اللازمة ومتابعة الوضعية الاجتماعية وإعداد تقارير دورية، أما في ميدان الحوار الجماعي تتخذ كل ما من شأنه ترقية التفاوض، وتقوم بنشر الاتفاقيات الجماعية بعد تسجيلها، وتساعد مفتشية العمل في مجال تسوية النزاعات الجماعية<sup>(1)</sup>، وتنص المادة 5 على: "تكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بمتابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدولية بشأنها، والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما. والمبادرة 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، كما تسهر على تعيين بطاقيّة الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، وتقوم أيضا بالمبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل، لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، و المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء، والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة مقاييس العمل المعمول بها".

إن مديرية العلاقات المهنية مكلفة بمراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذا الهدف من وجود مفتشية العمل والدور الأساسي الذي تقوم به، وكذلك مراقبة التنظيم المعمول في مجال الصحة والأمن وطب العمل، الذي يهدف إلى حماية اليد العاملة وتحسين ظروف عملهم، وعلى المستخدم احترام هذه الأحكام. يمكن القول أنه من خلال المادة المشار إليها، أن مفتشية العمل أخذت دور الوسيط بين الشركاء الاجتماعيين، ومحاولتها لطرح التدابير اللازمة من أجل الحد من النزاعات الجماعية التي تثور بين المستخدم والعامل. تضم مديرية العلاقات المهنية و ظروف العمل ثلاثة مديريات من خلالها تقوم بعملها، وذلك من أجل تحقيق فعالية في ميدان التفيتش، وتخفيف العبء على هذه المديرية، تتمثل هذه المديريات في: المديرية الفرعية للعلاقات المهنية (العنصر الأول)، المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل (العنصر الثاني)، المديرية الفرعية للتقييس والمناهج (العنصر الثالث).

(1) ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبّة للنشر، الجزائر، 2003، ص 318.

## أولاً: المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.

تتبع مهمتها في إعداد التقارير الدورية من خلال متابعة التطور الاجتماعي، وكذلك اقتراح كل التدابير المكلفة من خلالها تحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والإعلام، والتشاور بين الشركاء الاجتماعيين، تحديد نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وإعدادها، لاسيما فيما يتعلق بوقاية النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها. كذلك تعيين وإعداد بطاقيّة الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية<sup>(1)</sup>.

## ثانياً: المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.

تعتبر المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل أحد المديريات التي تضمنها مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، تعمل هذه المديرية على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، من أجل تحسين ظروف العمل، والعمل على إيجاد كل الوسائل والعوامل البشرية من أجل تأدية عملها على أحسن وجه، كذلك من أجل ترقية ظروف العمل، والمحافظة على بيئة العمل والعمال من المخاطر من إصابات حوادث العمل. تعمل هذه المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية، والصحة والأمن وطب العمل، وهذا ما تنص عليه المادة 8 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر: "تكلف المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلق 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 المخاطر والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة، وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل".

يمكن القول أن هذه المديرية مهمة من خلال الدور الذي تلعبه، وكذا الصلاحيات التي حولها إياها القانون خاصة في مجال الوقاية الصحية، إذ يمكن لها تدعيم الحماية الصحية للعمال من أماكن عملهم، وذلك من خلال محاولتها أن تكون جميع الوسائل والآلات موافقة للمقاييس الدولية والمعايير المعمول بها في التشريع الوطني، كما يمكن لها إعداد خطط إستراتيجية، وتطوير القدرات البشرية والاحتكاك بالتشريعات العمالية المقارنة للاستفادة من

(1) أنظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي 05-05، السالف الذكر.

خبرتها<sup>(1)</sup>، كما يمكن لهذه المديرية إقامة برامج تحسيسية وأيام دراسية لرفع مستوياتهم في مجال الوقاية من الأمراض المهنية.

### ثالثا: المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

تكلف هذه المديرية حسب نص المادة 9 على تحديد و تطوير الأدوات والمناهج والمقاييس والإجراءات الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل ، بمتابعة معالجة النزاعات الفردية، ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال، وكذا التنظيمات النقابية ، والمساهمة في تعزيز التقنيات والوسائل الرامية إلى ترقية مقاييس العمل واعتمادها والقيام بكل دراسة أو بحث بشأنها ، إنشاء بطاقة المؤسسات وتقييمها ، إعداد حصيلة محاضر مخالقات التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل بصفة دورية، التي يحررها مفتشي العمل والنتائج الصادرة عن الجهات القضائية<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: مديرية الإدارة والتكوين.

نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 05-05 المشار إليه سابقا على: "تكلف مديرية الإدارة والتكوين بتسيير الوسائل البشرية والمادية والبشرية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية، السهر على تنفيذ بنفقات التسيير والتجهيز وتصفياتها والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقا للتشريع والتنظيم المعلوم بهما، كما تقوم بضمان تكوين المستخدمين، وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من أجل الاستجابة للمتطلبات الناجمة عن ممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل، وتحسين نوعية الأداءات وترقيتها، والسهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة للمفتشية العامة للعمل، ومسك جرد بشأنها، بالإضافة إلى إعداد إستراتيجية لتطور الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات ، وأخيرا إنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه".

يتضح من خلال نص المادة أن مديرية الإدارة والتكوين هي القائمة على مسك الميزانية، وتسيير الوسائل المادية والبشرية للمفتشية العامة للعمل، وتسييرها والحفاظة على أملاك المفتشية العامة للعمل، كما تتولى توفير الآليات اللازمة لتأدية مهام المفتشية العامة للعمل، وكذلك تنظيم المصالح التابعة لها، فهي أيضا التي تتولى تنظيم

(1) بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص 98.

(2) أنظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر.

وتسيير الموظفين بما في ذلك المسائل التأديبية<sup>(1)</sup>، وحسب المادة 11<sup>(2)</sup> فإن مديرية الإدارة والتكوين تتفرع منها مديريات فرعية ثلاثة هي: المديرية الفرعية لإدارة الوسائل، المديرية الفرعية للتكوين والوثائقي، وأخيرا المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات، والسؤال الذي يمكن طرحه ما هو المهام المسندة لفروع هذه المديرية حسب التشريع الجزائري؟

### أولا: المديرية الفرعية لإدارة الوسائل.

تسهر هذه المديرية على إدارة تسيير الموارد البشرية لمفتشية العمل وضمان حسن تسييرها، كما تعمل على وضع خطط وإجراءات لتسيير هذه الموارد، سواء كانت هذه الموارد متعلقة بمصالح الهياكل المركزية و غير المركزية وإعداد الحسابات الإدارية لكلا من هذه الهياكل (المركزية وغير المركزية)، وضمان صيانة ممتلكاتها منها المنقولة والعقارية، وكذا تقدير الميزانية المخصصة للمصالح المركزية وغير المركزية والسهر على تنفيذها<sup>(3)</sup>.

### ثانيا: المديرية الفرعية للتكوين والوثائق.

تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر على: "تكلف المديرية الفرعية للتكوين والوثائق بتصوير مخططات التكوين السنوية، والمتعددة السنوات المخصصة لمستخدمي مفتشية العمل وإعدادها وتنفيذها، وتقييم أعمال التكوين المنجزة، توجيه أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف مع المتطلبات الناجمة عن تطورات عالم الشغل، اقتراح كل التدابير والأعمال الكفيلة بتدعيم وتحسين المؤهلات التقنية للمستخدمين وتطويرها، تكوين الأرشيف والرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييرهما، ومساعدة المصالح غير المركزية في هذا 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."

يتضح من خلال نص المادة أنه منح المشرع الجزائري للمديرية الفرعية للتكوين والوثائق مهمتين أساسيتين: تتمثل في وضع البرامج التكوينية السنوية لترقيه مستوى مفتشي العمل ومستخدميها، كما تعمل على تحسين وترقية مستوى مفتشي العمل بما يتلاءم بتطورات عالم الشغل، واقتراح كل التدابير من أجل تحسين التأهيل التقني للمستخدمين، وكذلك منح المشرع لهذه المديرية الفرعية مهمة نشر وإعلام المصالح غير المركزية التي سنتناولها لاحقا

(1) ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص318.

(2) أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر.

(3) أنظر المادة 12 من نفس المرسوم.

بكل ما تتعلق من تعديل أو إصدار بشأن التشريع والتنظيم المعمول بهما و الإجهادات القضائية، و الإستفادة من الخبرات الخارجية و التشريعات المقارنة، أي يمكن القول في الأخير أن هذه المديرية تهتم بتطوير مستوى موظفي مفتشية العمل<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: المديرية الفرعية للإعلام الآلي و الإحصائيات.

تكلف المديرية الفرعية للإعلام الآلي و الإحصائيات بإعداد المخطط التوجيهي للإعلام الآلي للمفتشية العامة للعمل و ضمان إنجازه، وضع شبكة لجمع المعلومات و ضمان تسييرها و صيانتها، السهر على تطوير التطبيقات المعلوماتية الخاصة بالمفتشية العامة للعمل، تحديد الأدوات الرامية إلى عصنة نشاط مصالح مفتشية العمل و إعدادها، و وضعها حيز التنفيذ بالتنسيق مع الهياكل المعنية، ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية المرتبطة بنشاط مفتشي العمل و معالجتها و حوصلتها<sup>(2)</sup>.

ما يمكن ملاحظته في هذا المهام المنوط بهذه المديرية، يقترب تماما لمهام الذي منح للمديرية الفرعية للتكوين و الوثائق السالف الذكر، بتوجيه أعمال التكوين و تحسين المستوى و التجديد المعارف لتكييفها مع المتطلبات الناجمة عند تطورات عالم الشغل. تجدر الإشارة إلى كل ما سبق أن هذه الهياكل المركزية يتأسسها المفتش العام للعمل، فله سلطة تسيير الموارد البشرية و المادية و المالية الموضوعة تحت تصرف المفتشية العامة للعمل، و ذلك في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهم<sup>(3)</sup>، و يساعده في المهام رئيسان للدراسات يكلفان بمهام التحليل و التلخيص و بمهام مؤقتة تقتضيها ضرورة المصلحة، و هذا ما تضمنته المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر، كما يقوم المفتش العام للعمل بإعداد مشروع الميزانية للتسيير و التجهيز، و يعرض برامج نشاطات المفتشية العامة للعمل، غير أن المفتش العام للعمل عند إعداد مشروع الميزانية، وكذا البرامج و النشاطات، أن يعرضها على وزير العمل للمصادقة عليها<sup>(4)</sup>، و على المفتش العام للعمل أن يمارس السلطة السلمية مع جميع الشركاء الإجتماعيين و المتعاملين مع المفتشية العامة للعمل.

(1) ابن ديدى العربي ، المرجع السابق، ص100.

(2) أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر.

(3) أنظر المادة 34 من نفس المرسوم.

(4) أنظر المواد 35، 36 من نفس المرسوم.

يقوم كل من الوزير المكلف بالعمل، والوزير المكلف بالمالية، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بقرار مشترك يصدر عنهم، يتعلق بتحديد تنظيم مكاتب المفتشية العامة، والتي تتراوح بين مكاتبين إلى أربعة مكاتب في كل مديرية فرعية. يعين المفتش العام للعمل ومدبرون ونواب المديرين، وكذا رؤساء المكاتب المنتمون للهيكل المركزية للمفتشية العامة للعمل، بمرسوم طبقاً للتنظيم المعمول به وتنتهي مهامهم بالأشكال نفسها وفقاً للمادة 17.

### المطلب الثاني: الهياكل غير المركزية.

نص المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها السالف الذكر في المادة 18 منه التي تنص الهياكل غير المركزية لمفتشة العمل، والتي تأخذ شكل مجموعة من الإدارات فهي منتشرة على التراب الوطني، فهي تابعة للمفتشية العامة للعمل من حيث سيرها وإدارتها، وتتضمن هذه الهياكل غير المركزية في ثلاث و هي: المفتشيات الجهوية للعمل، مفتشات العمل للولاية، مكاتب مفتشة العمل، فهي تسهر كلها على مراقبة تطبيق أحكام التشريع. بالنسبة للمفتشية الجهوية للعمل فالمفتش الجهوي هو من يرأس هذا الجهاز، ويقوم بتسييره على أن يقوم بتنشيط المفتشيات الولائية التابعة لإختصاصه الجهوي، ويساعده في ذلك مفتش جهوي مساعده، وثلاث رؤساء مصالح، وهذا ما تضمنته المادة 22 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر: "يساعد المفتش الجهوي للعمل في أداء مهامه مفتش جهوي مساعد"، كما تنص المادة 23 من نفس المرسوم في هذا الصدد على أنه: "يساعد المفتش الجهوي المساعد للعمل ثلاثة (3) مصالح".

أما على مستوى المفتشية الولائية للعمل فمفتش العمل الولائي هو الذي يقوم بتسيير و الإشراف على هذه الإدارة، كذلك بتنشيط مكاتب العمل التابعة للولاية، ويساعده في ممارسة مهامه رئيس مصلحة وقد يصل إلى ثلاثة رؤساء مصالح، وهذا ما تضمنته المادة 25 من المرسوم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها السالف ذكره، حيث تنص المادة على: "يساعد مفتش العمل للولاية في ممارسة مهامه رئيسا مصلحة (2) إلى ثلاثة رؤساء مصالح (3)".

تجدر الإشارة أن عدد المفتشيات الجهوية للعمل، و مكاتب مفتشية العمل و تنظيمها، وكذا اختصاصها، تحددان بقرار مشترك بين وزير المكلف بالمالية و الوزير المكلف بالداخلية، و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وهذا ما قد تضمنته المادة 20 من نفس المرسوم. كما أنه يتم تعيين المفتشون الجهويون للعمل، و مفتشوا الولاية

للعمل بقرار من الوزير المكلف بالعمل، وباقتراح من المفتش العام للعمل على أن تنهي مهامه بنفس إجراءات التعيين.

أما تعيين المفتشين الجهويين المساعدين للعمل ورؤساء المصالح، ورؤساء المكاتب على مستوى الولاية، تتم من طرف المفتش العام للعمل بتفويض من وزير العمل كما تنتهي المهام بالأشكال نفسها، واعتبر المشرع الجزائري هذه المناصب من قبيل المناصب العليا<sup>(1)</sup>.

نجد في التشريع الفرنسي أن مفتشية العمل تتضمن إطارات مفتشو العمل والتشغيل، وتمثل في المفتشون العامون مدراء جهويون، إضافة إلى مديرين إقليميين تضم مفتشين رئيسيين ومفتشين مساعدين، ويقوم بمساعدة هؤلاء المفتشين رؤساء المراكز ومراقبي العمل، إضافة إلى الأمناء العاميين وغيرهم فهم يمثلون إطارات إداريون<sup>(2)</sup>، يتم تعيين هؤلاء المفتشين من خلال مسابقة وتكوين من طرف المعهد الوطني للعمل التابع لوزارة العمل وقد أنشأ سنة 1975<sup>(3)</sup>، ولا يختلف جهاز مفتشية العمل في فرنسا عن نظيره في الجزائر من حيث الإختصاص، فهو أيضا يراقب مدى حسن تطبيق التشريع المتعلق بقانون العمل، هذا ما سوف نوضحه في هذا المطلب من خلال دراستنا لهذه الهياكل غير المركزية في الجزائر، ذلك بتخصيص الفرع الأول من هذا المطلب لدراسة المفتشيات الجهوية للعمل، أما الفرع الثاني خصصناه لمفتشيات العمل للولاية، أما مكاتب مفتشية العمل نتطرق إليها في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: المفتشيات الجهوية للعمل.

بالرجوع إلى نص المادة 1/19 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر، نجد أنه يشمل اختصاص المفتشية الجهوية للعمل عدّة ولايات، وتحدّد عدد هذه المفتشيات الجهوية للعمل بقرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية، والوزير المكلف بالداخلية، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، كما أشرنا إليه سابقا، وبالفعل تم تحديد عدد هذه المفتشيات الجهوية للعمل وفقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005 المتضمن تحديد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، وهي ثمانية

<sup>(1)</sup> أنظر المواد 25، 28، 29، من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر.

<sup>(2)</sup> Jean Maurice verdier, marie-armelle souriac, droit du travail, 11eme édition ; Dalloz, paris, 1999, p36.

<sup>(3)</sup> Daniel marchand, droit du travail en pratique, édition d'organisation, paris, 2001, p25.

(8) مفتشيات جهوية وهذا ما تضمنته المادة 2<sup>(1)</sup>، وهذه المفتشيات الجهوية تتمثل كل من الجزائر وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة، تيارت، وتحدّد مقراتها وفقا للملحق المرفق للقرار الوزاري المشترك الذي يحدد هذه المفتشيات الجهوية، وقد قسم المشرع الجزائري هذه المفتشيات الجهوية بناء على الجهات الوطنية تخفيفا لعبء المفتشية العامة للعمل، ولتسهيل التعامل معها، وتتولى المفتشية الجهوية للعمل مهمة تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي، وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته، إذ تسهر هذه المفتشيات الجهوية للعمل الثمانية على السهر على احترام أدوات ومناهج وإجراءات تدخل مفتشيات العمل للجهة، إعداد الحصائل للنشاطات التي قامت بها وذلك دوريا، وتقديم كل المقترحات المتعلقة لتنظيم العمل، وكذلك إقامة نشاطات من شأنها تكوين المستخدمين لتحسين مستوى معارفهم، و عرض كل اقتراح التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية، إعداد تقارير عن احتياجات مفتشيات العمل للولاية من حيث الوسائل المادية والبشرية والمالية<sup>(2)</sup>.

تظم المفتشية الجهوية للعمل ثلاث مصالح وهي: مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات، التي تتولى إعداد برامج النشاط والسهر على احترام آليات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشي العمل، ومفتشيات العمل للولاية، كما تقوم بإعداد تقارير بشأن القضايا المعالجة من طرف المحاكم، وذلك بالتنسيق مع مفتشيات العمل للولاية، كذلك تنسيق نشاطات هذه الأخيرة، تتمثل المصلحة الثانية في مصلحة التقييم والتلخيص، التي تتولى تقييم نشاطات مفتشيات العمل للولاية، وكذلك إعداد تالخيص بشأنها، هذه المصلحة أيضا هي التي تتولى حسن سير شبكة الإعلام الآلي، و إعداد كل الاقتراحات من شأنها تنظيم العمل، أما المصلحة الثالثة التي تتضمنها المفتشية الجهوية للعمل هي مصلحة المستخدمين والوسائل، التي تقوم بضمان تسيير المستخدمين ومتابعة مساراتهم المهنية، وعرض على الإدارة المركزية اقتراحات بشأن حركة نقل مستخدمي التفتيش والمراقبة، وإعداد تقارير احتياجات مفتشيات العمل للولاية، من حيث وسائل البشرية والمالية والسهر على استغلالها<sup>(3)</sup>.

---

(1) أنظر المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005 الذي يحدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج ر عدد 75 لسنة 2005.

(2) المادة 21 من المرسوم التنفيذي 05-05 السلف الذكر.

(3) المواد 4، 5، 6 من القرار الوزاري المشترك 16 أوت 2005 يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، السالف الذكر.

## الفرع الثاني: المفتشيات الولائية للعمل.

حسب المادة 2/19 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر، أنه يشمل اختصاص مفتشية العمل للولاية مجموع إقليم الولاية، وعددها ثمانية وأربعين مفتشية ولائية، وكان تأسيس بنية مفتشية العمل الولائية سنة 2005<sup>(1)</sup>، وهذا جعله المشرع الجزائري لتسهيل تواصل المتعاملين مع الإدارة، ويعين مفتش العمل للولاية بناء على قرار وزير المكلف بالعمل بناء على اقتراح من المفتش العام للعمل، ويعد المنصب الذي يشغله إحدى المناصب العليا، وتحدد عدد هذه المناصب العليا بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>(2)</sup>، ويفتح هذه المناصب العليا تمكّن من ترقية مفتشي العمل، إلا أنه رغم ذلك يمكن في الواقع تحويل مفتشين ذو كفاءة يمارسون مهامهم في مكاتب<sup>(3)</sup>.

تقوم مفتشية العمل للولاية بمراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل للصلاحيات التي تخولها المشرع لمفتشية العمل وفقا للتنظيم والتشريع المعمول بهما، كما تعمل على ضمان تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، وكذا السهر على تطبيق التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، وإخبار هيئة الضمان الاجتماعي بذلك، كما تعمل على مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني في بيئة العمل، كما تعمل على السهر في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل الأجانب، وإعداد تقارير دورية بشأنها، كما تضع جميع الوسائل من أجل تطوير وضعية التشغيل في المؤسسات المستخدمة، وإعلام الإدارة المركزية ووضع تهيئة بطاقيّة وملفات بالنسبة للهيئات الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي، كما تقوم بتسجيل الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل للمؤسسة المستخدمة، كما تقوم بمساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد هذه الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، مراقبة التشريع المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وإعداد الحصائل الخاصة بذلك التنظيم، وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل، وتعيين الوثائق المحرّرة من قبل مفتشي العمل، كما تقوم مباشرة الدعوى على مستوى المحاكم بشأن تطبيق التشريع والتنظيم

(1) بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص 102.

(2) المادة 50 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 جويلية 2011 يتضمن القانون الخاص لموظفين المنتميين لسلك مفتشي العمل، ج ر عدد 43 مؤرخة في 3 أوت 2011.

(3) Mohammed Nacer-Eddinekoriche, Droit du travail, tome 1- O.D.P.U. Alger, 2009, P 58.

المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك، كما تقوم بإعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي<sup>(1)</sup>.

تظّم مفتشية العمل للولاية مصلحتين إلى ثلاثة مصالح حسب أهمية و خصوصية كل ولاية، فبالنسبة للمفتشيات العمل للولاية التي تضم ثلاثة مصالح هي: مفتشية العمل لولاية الجزائر، عنابة، قسنطينة، وهران، ورقلة. وتتمثل هذه المصالح الثلاثة: مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة التي تعمل على السهر على احترام تطبيق التشريع العمل وإعلام السلطة السلمية بذلك، وعلى وضع بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي وتعيينها، بالإضافة إلى ضمان التسجيل أو الموافقة حسب الحالة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية، والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، كما تسهر على تنظيم نشاطات الوقاية والمصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل، ومسك سجلات الأعمال التي يجرها مفتشو العمل، وأخيرا ضمان متابعة الدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم والمرتبطة بتطبيق تشريع وتنظيم العمل<sup>(2)</sup>.

أما المصلحة الثانية التي تضمها مفتشيات العمل لهذه الولايات فهي: مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية فهي حسب تسميتها تعمل المفتشية بكل النشاطات التي من نشأتها حماية العمال من الأخطار المهنية، فهي تكلف بتنظيم نشاطات المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذلك تنشيط أعمال مفتشي العمل في هذا المجال، استغلال تصريجات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة عن وكالات الضمان الاجتماعي. أما المصلحة الثالثة فهي: مصلحة التقييم والتلخيص التي تقوم بتنشيط إنجاز التحقيقات وممارسة التفتيشات وإرسال التقارير بشأنها، تجميع المعلومات التي لها صلة بمهام نشاطات مفتشي العمل، وتقييم هذه النشاطات وإعداد حصائل دورية، كذلك تقوم بتحضير التقرير الدوري للإعلام الموجه للجماعات المحلية المعنية حول ظروف العمل السائدة في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، وتنظيم علاقات مفتشية العمل مع الإدارات على مستوى الولاية<sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر.

<sup>(2)</sup> أنظر المواد 3، 4 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية ج ر عدد 75 مؤرخة في 20 نوفمبر 2005.

<sup>(3)</sup> أنظر المواد 5، 6، نفس القرار الوزاري.

أما بالنسبة للمفتشيات العمل الولائية التي تضم مصلحتين هي: ولايات تيزي وزو، سطيف، البليدة، تيارت الشلف، سكيكدة، مستغانم، فالمة، سيدي بلعباس، باتنة، غيليزان، تبسة، بشار، تلمسان، بجاية، بومرداس، تيبازة عين تيموشنت، أدرار، البويرة، سعيدة، معسكر، المدية، خنشلة، إيليزي، الجلفة، النعامة، تيسمست، المسيلة البيض، تندوف، الوادي، وسوق أهراس وغرداية، و تمنرست، جيجل، الأغواط وسكيكدة وبسكرة و الطارف ميله، بوج بوعريج، أم البواقي، عين الدفلى، و تكمن هذه المصلحتين في: مصلحة الوقاية والتنشيط والمراقبة التي تقوم بنفس المهام الموكلة لكلا من المصلحتين، أي مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة وكذا مهام مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية المشار إليها سابقا. أما المصلحة الثانية فهي: مصلحة التقييم والتلخيص التي تقوم هي الأخرى بنفس مهام مصلحة التقييم والتلخيص التي تضمنها المفتشية الولائية في ولايات: الجزائر، عنابة، قسنطينة ووهران وورقلة كما بيناه سابقا<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثالث: مكاتب مفتشية العمل.

تعد مكاتب مفتشية العمل أحد الهياكل غير المركزية لمفتشية العمل في الجزائر، إذ يشمل اختصاص مكاتب مفتشية العمل منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة، ويكون مكتب مفتشية العمل تابعا لاختصاص مفتشية العمل للولاية، ويحدد عدد مكاتب مفتشية العمل بقرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالداخلية، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وكان تحديد عدد هذه المكاتب بسبعة وعشرين مكتبا، بعدما أن كانت بأربعة وسبعين مكتبا (74).

وفقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت سنة 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها في مادته الثانية التي تنص: "يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل بسبعة وعشرين (27) مكتبا موزعة عبر التراب الوطني طبقا للملحق المرفق بهذا القرار"<sup>(2)</sup>، ويرأس كل مكتب مفتشية العمل رئيس مكتب يعينه المفتش العام للعمل بتفويض من الوزير الكلف بالعمل، كما يعد المنصب الذي يشغله هذا الرئيس (رئيس مكتب) إحدى المناصب العليا وهذا ما وضحته المادة 30 من المرسوم 05-05 السالف ذكره، إلا أنه نجد التنظيم لم ينص على المهام التي تكلف بها هذه المكاتب، بل اكتفى فقط بأن رئيس مفتشية العمل يعد تقارير دورية ويرسلها إلى

(1) أنظر المواد 7.8.9، من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 16 أوت 2005 الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، السالف الذكر.  
(2) المادة 2 من القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل و تنظيمها و اختصاصها الإقليمي، ج ر عدد 75 لسنة 2005.

مفتشية العمل للولاية التابع لها، ولكن في الواقع أن هذه المكاتب مفتشية العمل هي المعينة الأولى في مهام تفتيش العمل، كون أن مفتشيها هم الذين يقوم عادة بالرقابة وقيام بالزيارات والتدخل في أماكن العمل، فمكتب مفتشية العمل يعتبر الجهاز الرئيسي والمحلي الذي يقوم بعملية تفتيش العمل، والمراقبة داخل المؤسسات و الهيئات المستخدمة<sup>(1)</sup>، كما يقومون بجميع الإجراءات من شأنها تطبيق الأحكام المتعلقة بالتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، كما أنه في الواقع لا يستطيع مفتش العمل القيام بمهامه على أكمل وجه، ولا يقوم بالرقابة إلا في أماكن العمل التي تقع في دائرة اختصاص المكتب التفتيش التابع له، وعلى ذلك كان على المشرع الجزائري أن يخصص مواد قانونية للنص على المهام المنوطة أو التي تقوم بها مكاتب مفتشية العمل؛ لأنّ الدور الذي تقوم به لا يقل عن الأهمية في مجال الرقابة والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، ولا يكتفي فقط المشرع الجزائري بتخصيص مواد قانونية للنص فقط على المهام التي تقوم بها مفتشية العمل للولاية، والمفتشيات الجهوية في التنظيم، إلا أنه نجد في الواقع أن مفتشية العمل للولاية فدورها يقتصر على التسيير والتقييم ومراقبة تنشيط مكاتب مفتشية العمل الواقعة في دائرة اختصاصها<sup>(2)</sup>.

يقيم نجاح أي جهاز من أجهزة الرقابة يتوقف على مدى فعالية هذا الجهاز، ومدى اهتمام التشريع الوطني لكل دولة، كما فعل المشرع الجزائري سنة 2005 وذلك لتقييم وتنظيم عمل مفتشية العمل الذي تلعب دورا مهما في بيئة العمل، وحماية الطرف الضعيف وهو العامل من كل عمل غير قانوني، إذ أنه تم وضع تنظيم جديد لجهاز تفتيش العمل في الجزائر بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة لتطور أنشطتها، من بين هذه التغيرات التي كرسها المرسوم 05-05 السالف الذكر، إنشاء مفتشية العمل للولاية، تنسيق وهيكلية وتحسين سير مصالح مفتشية العمل وتنمية مناصب التأطير، إنشاء المصالح التقنية على مستوى الولاية، وعلى مستوى المركزي إنشاء المديرية الفرعية لرقابة ظروف العمل وأخرى مكلفة بالإعلام الآلي والإحصائيات وفقا لهذا التنظيم الجديد، وبذلك أصبحت مفتشية العمل منظمة من هياكل مركزية وهياكل غير مركزية<sup>(3)</sup> كما سبق توضيحه.

---

<sup>(1)</sup> Mohammed Nasr-Eddin Koriche, OPCit, p58.

ما تجدر الإشارة إليه أن خلية أو لجان التفتيش الأساسية المكلفة بزيارات المراقبة تسمى بالفروع، و تتواجد على مستوى المفتشية الولائية للعمل، وكذلك على مستوى مكاتب مفتشية العمل.

<sup>(2)</sup> بن ديدى الربي، المرجع السابق، ص105.

<sup>(3)</sup> هذه الهياكل لها دور فعال في تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بالعمل.

يمكن إرجاع فعالية جهاز تفتيش العمل إلى مدى توفره على الوسائل المادية والظروف العملية التي يتواجد فيها، وتناسب هذه الأجهزة مع متطلبات السياسة العامة والظروف الاقتصادية والاجتماعية، فمن ناحية القدرات البشرية توظيف الدولة في أجهزة تفتيش العمل أشخاص (مفتشون عمل) ذو كفاءة وقدرات، ومؤهلات عملية، كما تمنحهم سلطات من شأنها القيام بمهمة تفتيش عمل على أحسن وجه، كما فعل المشرع المصري الذي اعتبر العاملون بهذه الجهة من الفنيين، يتمتعون بصفة الضبطية القضائية بمقتضى القانون، فهم لا يحتاجون لأن تتأكد هذه الصفة بقرار من وزير العدل؛ لأنهم اكتسبوا بقوة القانون<sup>(1)</sup>، كما أن إحاطة العاملون بهذا الجهاز بالمتغيرات الاقتصادية والبيانات الكافية عن الهيئات المستخدمة التي تخضع لرقابتهم، تساعدهم على القيام بمهامهم، كما أن المشرع الجزائري لم يختلف عن نظيره المشرع المصري، حيث منح سلطات ووظائف للمفتشين العمل بشأنها القيام بالمهام التي منحها إياهم القانون، وهذا ما سوف نبينه بالتفصيل في الباب الثاني. أما في التشريع الفرنسي أيضا فإنّ تشكيلية التنظيم الإداري لمفتشية العمل الفرنسي فتتشكل من هيكلين هما: الهياكل المركزية والهياكل غير المركزية، فنجد على مستوى الهياكل المركزية المجلس الوطني لتفتيش العمل وكذا المديرية العامة للعمل.

## 1: الهياكل غير المركزية: تتمثل في:

### 1/1: المجلس الوطني لتفتيش العمل.

طبقا لنص المادة 1-8121D<sup>(2)</sup> من قانون العمل الفرنسي ينشأ لدى الوزارة المكلفة بالعمل، يختص من خلال اختصاصاته لدى وزارة العمل ضمان وتأمين ممارسة تفتيش العمل المنصوص عليه في الاتفاقية رقم (81) و(129) لمنظمة العمل الدولية بشأن التفتيش والقانون المعمول به، ووفقا لنص المادة 3-8121D<sup>(3)</sup> فإن

(1) أحمد علي عوض، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001، ص358.

(2) Art D.8121-1 crée par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008

« le conseil national de l'inspection du travail institué auprès du ministre chargé du travail contribue à assurer par ses attributions consultatives auprès du ministre, l'exercice des missions et garantie de l'inspection du travail telles qu'elles sont notamment définies par les conventions n° 81 et 129 de l'OIT sur l'inspection du travail par le présent code».

(3) Art D.8121-3 «le conseil national de l'inspection du travail peut être saisie par le ministre chargé d'un service d'inspection du travail de toute question à caractère générale concernant le respect des missions et garantie de l'inspection du travail. L'avis rendu et transmis au ministre et communiqué au comité technique compétant».

المجلس الوطني لتفتيش العمل يمكن أن يستدعى من طرف الوزير المكلف بالعمل، أو من طرف هيئات مفتشي العمل حول الأسئلة العامة المتعلقة بتطبيق وضممان ممارسة تفتيش العمل، وهذا التقرير يرسل إلى الوزارة واللجنة التقنية المنظمة في مجلس الوطني لتفتيش العمل الذي يتكون من 6 أعضاء وذلك وفقا للنص المادة 6- D.8121 وهم: مستشار الدولة معين من طرف الرئيس الأول لمحكمة الاستئناف، مفتش عام للشؤون الاجتماعية، عضو في مفتشية العمل للمديرية الجهوية للمؤسسات والمنافسة والاستهلاك للعمل والتشغيل، مفتش للعمل باقتراح من الممثلون المنتخبون في اللجنة الإدارية لمفتشي العمل، وكذا مراقب باقتراح من الممثلون المنتخبون في اللجنة الإدارية لمراقبي العمل<sup>(1)</sup>. وحسب المادة 7-8121 D<sup>(2)</sup> فأعضاء المجلس الوطني لتفتيش العمل يتم تنصيبهم بقرار الوزير المكلف بالعمل لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، وهذا وفقا للنص المادة 8- D.8121<sup>(3)</sup>.

## 2/1: المديرية العامة للعمل.

تكلف هذه المديرية بتسيير وإدارة الهياكل غير المركزية بتطبيق الاتفاقية رقم 81 لمنظمة العمل الدولية المؤرخة في 11 جويلية 1947 بشأن تفتيش العمل، والاتفاقية رقم (129) المؤرخة في 25 جوان 1969 بشأن تفتيش العمل في الزراعة، والاتفاقية الدولية رقم (178) لـ 22 أكتوبر 1996 بشأن تفتيش شروط العمل وحيارة البحارة، تقوم بمراقبة تطبيق شروط العمل، وتقوم بربط بين المصالح المركزية التي تقوم بتفتيش العمل وفقا لما هو منصوص عليه في هذه الاتفاقيات، وهذا طبقا لما جاء به نص المادة 13-8121 R من القانون الفرنسي<sup>(4)</sup>.

أما على مستوى الهياكل غير المركزية هي تابعة للوزير المكلف بالعمل، وتضم موظفين منتمين إلى هيئة المفتشين وموظفين منتمين إلى لجنة المراقبين الذين يقومون بتسيير وإدارة هذه المفتشية للعمل<sup>(5)</sup>، ولكن ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الفرنسي لم يبين ماهي الهياكل غير المركزية، أي لم يقيم بتقسيمها كما فعل بالنسبة للهياكل المركزية التي بينها كل على حدى، ولكن ما يفهم من خلال معالجته لهذه الهياكل غير المركزية في القانون العمل

<sup>(1)</sup> أنظر المادة 6-8121 D من قانون العمل الفرنسي المعدلة بالمرسوم رقم 1377-2009 المؤرخة في 10 نوفمبر 2009.

<sup>(2)</sup> أنظر المادة 7-8121 D من قانون العمل الفرنسي في المرسوم رقم 1510-2008 المؤرخ في 30 ديسمبر 2008 للجرادة الرسمية الموافقة لـ 31 ديسمبر 2008.

<sup>(3)</sup> أنظر المادة 8-8121 D من القانون الفرنسي في المرسوم رقم 244-2008 المؤرخ في 7 مارس 2008.

<sup>(4)</sup> أنظر المادة 13-8121 R من قانون عمل الفرنسي المعدلة بالرسوم رقم 1503-2008 المؤرخ في 30 ديسمبر 2008 للجرادة الرسمية للجمهورية الفرنسية في 31 ديسمبر 2008.

<sup>(5)</sup> Emmanuel Dockes Droit du travail, 2<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2007. P 617.

الفرنسي من المادة R.8122-1 إلى غاية المادة R.822-11، أنها تنقسم هذه الهياكل غير المركزية إلى ثلاثة مديريات.

## 2: الهياكل غير المركزية.

### 1/2: المديرية الجهوية للمؤسسات والمنافسة والاستهلاك والعمل والشغل.

تقوم هذه المديرية برسم السياسات العامة وكافة نشاطات التفتيش لتشريع العمل، وتنسيق نشاط الهياكل المعنية تطبيق السياسة المسطرة والتي من ضمنها ترقية العلاقات الجماعية والفردية و شروط العمل، تحديد التوجهات العامة لنشاطات التفتيش التي نصت عليها تشريع العمل و ذلك بتنظيمها، والتنسيق بين نشاطات مصالح الدولة و الهياكل المكلفة بالوقاية، أو المراقبة في مواد التفتيش المتعلقة بتشريع العمل، وكذا الوقاية من الأخطار المهنية و شروط العمل، وعلى هذا لها أن تعلم الوكالة الوطنية لترقية شروط العمل، والعلاقة مع الهيئات القضائية حسب المادة R-8122-1 من القانون الفرنسي .

### 2/2: المديرية الجهوية للعمل والتشغيل والتكوين المهني.

يكون لها الاختصاص بتفويض من طرف المدير الجهوي للمؤسسات والمنافسة والاستهلاك والعمل والتشغيل<sup>(1)</sup> والهياكل الموجودة تحت وصايتها، وكذا ممارسة السلطة السلمية التي يضعها التنظيم المعمول به، تنسيق نشاط المصالح و الهياكل المعنية بالوقاية من الأخطار المهنية و ترقية شروط العمل.

### 3/2: المديرية الإقليمية للعمل والتشغيل.

تكلف هذه المديرية بتنظيم ومتابعة نشاطات التفتيش لتشريع العمل، يحدد عددها بقرار من وزير المكلف بالعمل وكذلك مواقعها وتحديد إقليمها الذي يختص به<sup>(2)</sup>، تنسيق نشاطات مصالحها مع باقي مصالح الدولة الأخرى و الهياكل المكلفة بالوقاية، و المراقبة في مواد تفتيش العمل، و الوقاية من الأخطار المهنية، و وفقا للمادة R.8122-5 و المادة R.8122-6 من قانون العمل الفرنسي، فإنها تكلف بالربط مع المصالح القضائية، و كذا متابعة الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية، و تضم كل مديرية إقليمية للعمل مصالح عامة و خاصة، و كذلك مكاتب التفتيش حيث تعتبر هذه الأخيرة المصالح المحلية للتدخل في المؤسسات المستخدمة وفقا لما قضت به المادة

(1) انظر المادة R.8122-2 من قانون العمل الفرنسي.

(2) انظر المادة R.8122-2 من قانون العمل الفرنسي.

R.8122-8 من قانون العمل الفرنسي، و كل مكتب تفتيش لدية اختصاص إقليمي، و في كل مديرية إقليمية مكتب مكلف بمراقبة قطاع الزراعة وفقا للمادة 9-8122 R. من قانون العمل الفرنسي. إضافة إلى الهياكل المركزية والهياكل غير المركزية للتنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل في التشريع الفرنسي، فهناك ما يعرف بالأجهزة المساعدة تتمثل في: طبيب مفتش العمل حسب المادة 1-8123 R. من قانون العمل الفرنسي المعدلة بموجب المرسوم رقم 1503-2008 المؤرخ في 30 ديسمبر 2008، فإن طبيب مفتش العمل يساعد ويساهم في تأدية مهام الهياكل غير المركزية التابعة للوزير المكلف للعمل والتشغيل والتكوين المهني، فإنّ هذا الجهاز يقوم بدراسة الأخطار المهنية و الوقاية منها، كما يمارس مهمة الاستعلام من طب العمل والاستفادة من المعلومات التي حصل عليها، ووفقا للمادة 2-8123 R. من نفس القانون فانه مكلف بالتنسيق مع صندوق الضمان الاجتماعي بالتطبيق بالقواعد المتعلقة بالصحة و الأمن في العمل، كما يحرص على السهر في حماية العمّال في أماكن عملهم، كما أنّ هذه المهمة محوّلة أيضا للجان الصحة داخل المؤسسة، ويخضع طبيب مفتش العمل تحت سلطة المدير الجهوي للمؤسسات والمنافسة والاستهلاك والعمل والتشغيل، ما عدا في ممارسة الاختصاصات الخاصة بالتقنية، فهو يخضع لسلطة رئيس مصلحة التفتيش الطبي في العمل<sup>(1)</sup>.

ما نخلص إليه أن جاءت معايير العمل الدولية و كذا العربية من خلال الإتفاقيات المتضمنة موضوع تفتيش العمل بأهم المبادئ التي يقوم عليها هذا الجهاز، سواء من حيث القطاعات أو النشاطات التي يشملها، أو من حيث السلطات، أو من حيث بنية الهيكل الإداري الذي ينظمه، إلا أنه تركت التفاصيل بشأن ذلك للتشريعات الوطنية إحتراما للسيادة الوطنية للدولة، كما أن معظم التشريعات الوطنية العربية أخذت بما تضمنته هذه المعايير العمل الدولية، بالرغم أنه جاءت متأخرة نتيجة لعوامل سبق الإشارة إليها. وتفتيش العمل في الجزائر تطور بتطور قانون العمل الذي مر بمراحل عدة حسب ما تم توضيحه، حيث تم وضع تنظيم جديد لجهاز مفتشية العمل، سواء من حيث السلطات أو التنظيم الإداري بما يتماشى مع التحولات الإقتصادية، إلا أنه يبقى الدور الفعال لهذا الجهاز بالقياس مع توفر الدولة للظروف المادية و البشرية الضرورية.

---

(1) أنظر المادة 6-8123 R. من قانون العمل الفرنسي المعدلة في المرسوم رقم 1377-2009 المؤرخ في 10 نوفمبر 2009 وكذا المادة 7-8123 R. من المرسوم 244-2008 المؤرخ في 7 مارس 2008.

## الباب الثاني: وظائف وسلطات تفتيش العمل.

أولت المعايير الدولية و التشريعات الوطنية عناية خاصة لتحديد وظائف أجهزة تفتيش العمل، حيث عالجتها كل من المعايير الدولية و التشريعات الوطنية معالجة تفصيلية، إذ حددت المادة 3 من الاتفاقية رقم (81) السالفة الذكر وظائف نظام تفتيش العمل وحصرتها في تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل، و حماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل، مثل الأحكام الخاصة المتعلقة بساعات العمل، و الأجور و السلامة و الصحة و الرعاية، و استخدام الأطفال و غير ذلك من أمور بقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل، و تقديم المعلومات التقنية و المشورة لأصحاب العمل و العمال المعنيين، بشأن أكثر وسائل الالتزام بالأحكام القانونية فعالية، بالإضافة إلى إخطار السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد. كما لا يجوز أن تتعارض أي واجبات أخرى تسند إلى مفتشي العمل مع أدائهم الفعال لواجباتهم الأولية، أو أن تخل بأي حال بالسلطة و الحياد اللازمتين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل و بالعمال. ما تجدر الإشارة إليه من خلال نص المادة، أنه أوردت وظائف تفتيش العمل على سبيل الحصر، كما منعت أن يسند إلى مفتشي العمل القيام بغير هذه الوظائف، كما جاءت التوصية الدولية رقم (81) لاستكمال المعايير الواردة في الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة السالفة الذكر، حيث خصصت التوصية الجزء الأول منها الواجبات الوقائية لإدارات تفتيش العمل، وبالرجوع إلى هذه التوصية فإنها تلزم أي شخص ينوي فتح منشأة صناعية أو تجارية أو الحلول محل غيره في منشأة من هذا النوع، أو الشروع فيها بنوع من الأنشطة تصنفه السلطة المختصة على أنه يؤثر عمليا على تطبيق الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، بإخطار إدارة تفتيش العمل المختصة بذلك سلفا إما مباشرة، أو عن طريق سلطة أخرى تعين لهذا الغرض.

تضع دول الأعضاء ترتيبات يجوز بموجبها عرض تصميمات المنشآت، أو التجهيزات، أو أساليب الإنتاج الجديدة على إدارة تفتيش العمل المناسب لإبداء رأيها فيها، إذا كانت مثل هذه التصميمات تجعل من الصعب أو المستحيل مراعاة القوانين، أو اللوائح المتعلقة بالصحة و السلامة في الصناعة، أو في احتمال أن تشكل خطر على صحة أو سلامة العمال، إذ خصصت هذه التوصية الجزء الأول منها لواجبات وظيفية بالغة الأهمية، تتمثل في الحفاظ على صحة و سلامة العمل أثناء العمل، بينما خصصت الجزء الثاني لتعاون أصحاب العمل و العمال في مجال الصحة و السلامة، إذ نصت على أنه يسمح لممثلي العمل و الإدارة و على نحو أحص لأعضاء لجان السلامة، أو الهيئات المماثلة إن وجدت بالتعاون مع موظفي إدارات تفتيش العمل بالطريقة و في الحدود التي

تقررها السلطة المختصة، بإجراء تحقيقات حول الحوادث الصناعية أو الأمراض المهنية، كما يسهل التعاون بين موظفي إدارات تفتيش العمل و منظمات أصحاب العمل، و منظمات العمل عن طريق تنظيم المؤتمرات، أو إقامة لجان مختصة مشتركة أو هيئات مماثلة، التي يتناقش فيها ممثلو إدارات تفتيش العمل مع ممثلي منظمات أصحاب العمل و العمال، بشأن المسائل المتعلقة بتطبيق تشريع العمل و بصحة و سلامة العمال، أما الجزء الثالث من هذه التوصية فهو متعلق بتسوية النزاعات العمالية.

مراعاة لما جاءت به الاتفاقية (81) في المادة 3، جاءت الاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة السالفة الذكر في نص المادة 6 إذ انتهجت نفس المبادئ التي جاءت في الاتفاقية رقم (81)، باستثناء إيرادها ببند أجاز أن تعهد القوانين أو اللوائح الوطنية لمفتشي العمل في الزراعة بوظائف استشارية، أو تنفيذية بالنسبة للأحكام القانونية المتعلقة بظروف معيشة العمال و أسرهم. نظرا لخصوصية البيئة التي يمارس فيها تفتيش العمل في قطاع الزراعة، أوردت التوصية رقم (133) بشأن تفتيش العمل في الزراعة السالفة الذكر، نصوصا أجازت لمفتشي العمل في الزراعة بالقيام ببعض الوظائف المتصلة بهذا القطاع، إذ يظهر ذلك من خلال البنود 1 و 2 و 3 إذ جاء فيها، أنه ينبغي توسيع وظائف هيئة تفتيش العمل بقدر ما تسمح الظروف الوطنية، لتشمل التعاون مع الإدارات التقنية المختصة بغية مساعدة المنتج الزراعي، أيا كان وضعه على تحسين مزرعته و ظروف معيشته، و عمل العاملين فيها، ومع مراعاة أحكام الفقرة 3 من المادة 6 من اتفاقية تفتيش العمل ( الزراعة ) 1969، يجوز إشراك هيئة تفتيش العمل في الزراعة للقيام بأعمال الخدمات الاجتماعية في الزراعة، التعاونيات الاجتماعية في الزراعة ، يلاحظ من خلال ما سبق أن هذه الوظائف لم تقررها الاتفاقية رقم (81) و التوصية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة. كما تجدر الإشارة أيضا، أنه كما أولت معايير العمل الدولية أهمية لوظائف تفتيش العمل لم تغفل عليها كذلك معايير العمل العربية، حيث خصصت الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل عددا من موادها لتبيان وظائف أجهزة تفتيش العمل، إذ تضمنت اقتباسا لما جاء في الاتفاقية الدولية رقم (81)، لأكثر التفصيل في الموضوع، إرتأينا تقسيم هذا الباب إلى فصلين، أين تناولنا الأحكام المنظمة لوظائف تفتيش العمل في الفصل الأول، أما الفصل الثاني نتطرق إلى سلطات تفتيش العمل. وفقا لما يلي

## الفصل الأول: الأحكام المنظمة لوظائف تفتيش العمل.

جعلت المعايير الدولية لتفتيش العمل في الاتفاقية رقم (81) في مادتها الثالثة، وكذا الاتفاقية الدولية رقم (129) أن الوظيفة الأساسية لأجهزة تفتيش العمل كفالة تطبيق الأحكام المتعلقة بالعمل<sup>(1)</sup>، مثلها مثل التشريعات العمالية الوطنية، عاجلت التشريعات الوطنية تحديد وظائف أجهزة تفتيش العمل منها التشريع الجزائري، إذ تبين النصوص المعيارية التي وردت في الاتفاقية الدولية رقم (81)، و يظهر ذلك من خلال القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر، الذي عالج هذا الموضوع في الباب الأول تحت عنوان مهام مفتشية العمل و اختصاصها، إذ نص في المادة 2 منه على ما يلي: تختص مفتشية العمل بما يأتي: مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل، والوقاية الصحية و أمن العمال، تقديم المعلومات و الإرشادات للعمل و مستخدميهم، فيما يخص حقوقهم و واجباتهم، و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية، و التعاقدية و القرارات التحكيمية، مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل، إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية لتكييفها و تعديلها، كما جعل المشرع الجزائري ممارسة هذه الوظائف أشخاص مكلفين بهذه المهمة، إذ حدد لهم واجباتهم و حقوقهم وفقا للقانون، و هذا ما سوف نبينه في هذا الفصل من خلال تقسيمه لمبحثين، حيث نتناول في المبحث الأول الأشخاص المكلفين بمهمة تفتيش العمل، أما المبحث الثاني نتطرق فيه إلى ممارسة مفتش العمل لوظائفه.

### المبحث الأول: الأشخاص المكلفين بمهمة تفتيش العمل.

إذا كانت قواعد قانون العمل تتصف بأنها آمرة لا يجوز للأفراد مخالفة أحكامها، فإن تطبيقها يقتضي السماح بالرقابة و التفتيش عند تنفيذها<sup>(2)</sup>، إذ تظهر أهمية التفتيش في أماكن العمل إلى ما تحظى به أحكام قانون العمل و القرارات الصادرة تنفيذا له من صفة آمرة توجب عدم مخالفتها، و من ثم قيام الدولة على الإشراف

<sup>(1)</sup>uti, les cahiers du comité d'histoire , cahier n°13 comité d'histoire des Claude Chetc administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ministère du travail de l'emploi et de la santé, paris ; 2010, p37.

<sup>(2)</sup> هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2007، ص 37.

بشؤون العمل بالتفتيش في أماكن العمل، للتحقق من تطبيق قانون العمل و القرارات الصادرة<sup>(1)</sup>، و يمكن تحرير محاضر لأصحاب العمل المخالفين لها<sup>(2)</sup>؛ لأن تشريع العمل لا يمكن أن يحقق أهدافه ما لم يكن له من وراءه جهاز يسهر على حسن تنفيذه<sup>(3)</sup>، و هذا الجهاز يتمثل في جهاز تفتيش العمل، الذي يؤكد تدخل الدولة في علاقات العمل الحر، بهدف تحقيق الصالح الاقتصادي العام، و إقامة الأمن الاجتماعي في الدولة<sup>(4)</sup>، و جهاز تفتيش العمل هو هيئة إدارية عمومية، خولها المشرع مهام و صلاحيات عديدة في مجال التفتيش، و التحقيق و الرقابة على مدى تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية، و الاتفاقية الخاصة بالعمل، و مساعدة العمال و المستخدمين و تقديم الإرشادات لهم، كما خولها مهام التسوية و المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية<sup>(5)</sup>، كما تحرص على تفتيش المؤسسات الصناعية للتأكد من سلامة تطبيق أحكام قانون العمل<sup>(6)</sup>، و القرارات الصادرة عن وزارة العمل<sup>(7)</sup>، و ينصرف مفهوم هيئة التفتيش إلى مجموع الأفراد الذين يحملون صفة وظيفية، تخولهم أداء وظائف نظام تفتيش العمل<sup>(8)</sup>.

تعتبر المفتشية العامة للعمل في الجزائر هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، و صدرت مهامها في المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، و نفس الصيغة التي جاء بها المشرع الفرنسي، فهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و المديرية الجهوية للعمل و اليد العاملة، و هي هيئة لها وسائل و سلطات لتنفيذ مهامها<sup>(9)</sup>. كما يمكن تعريف هيئة تفتيش العمل، بأنها هيئة مراقبة مكونة من مجموعة مفتشين، تمارس صلاحيتها في الحدود المقررة لها قانونا، كما أنها مكلفة بتطبيق

---

<sup>(1)</sup> محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه و القضاء في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثالث، دار محمود للنشر و التوزيع، القاهرة، 2002، ص 795.

<sup>(2)</sup> J. Vatin, Ci Trémeau, Droit du travail et droit social, les éditions Foucher, paris, 1973, p13.

<sup>(3)</sup> véronique Roy, droit du travail en 22 fiches, 11eme éditions , Dunod, paris, 2007, p76.

<sup>(4)</sup> محمد عزمي البكري، المرجع السابق، ص 795.

<sup>(5)</sup> سلامي أمال ، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2013، ص 44.

<sup>(6)</sup> غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص 92.

<sup>(7)</sup> Jean-Luc Bodiguel, jean pierre le crom, droit et changement social maison des sciences de l'homme ange – Guepin, paris, 2006, p118.

<sup>(8)</sup> يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 131.

<sup>(9)</sup> J.L Koehl, opcit, p46.

الأحكام المتعلقة بقانون العمل. ولممارسة تفتيش العمل فإن قانون العمل منح هذا الاختصاص إلى أشخاص مؤهلين لممارسة هذا المهام، و قد حدد شروط لتعيينهم، إذ يجب أن تتوفر لديهم هذه الشروط المقررة قانوناً لممارسة مهامهم، و للتوضيح أكثر في هذا الموضوع، ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، إذ نتناول في المطلب الأول الشروط الواجب توفرها لتعيين مفتش العمل، و نتطرق إلى الضمانات المقررة لممارسة هذا المفتش لمهامه و ذلك في مطلب ثاني.

### المطلب الأول: الشروط الواجب توفرها لتعيين مفتش العمل.

تتوقف فاعلية نظام تفتيش العمل، و قدرته على أداء وظائفه بكفاءة على ما تمكله السلطة المختصة بإدارة هذا النظام، من صلاحية لاتخاذ إجراءات تمكنها من اجتذاب عدد مناسب و مؤهل من الأشخاص للعمل في جهاز التفتيش، و قد عيّنت معايير العمل الدولية، و كذا معايير العمل العربية، بإيراد نصوص تفصيلية بشأن المسائل المتعلقة بهذه الهيئة، و قد تبنت التشريعات الوطنية للدول هذه المعايير، إذ أن جهاز تفتيش العمل هو جهاز حكومي مما يعني أن يتولى المفتش وظيفة عامة<sup>(1)</sup>، حيث تقضي الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة السالفة الذكر في مادتها السادسة التي جاء فيها على أنه تتألف هيئة التفتيش من موظفين عموميين، يكفل لهم مركزهم القانوني و شروط خدمتهم، استقرارهم الوظيفي و استقلالهم عن التغيرات الحكومية، و عن التأثيرات الخارجية غير القانونية، و جاءت به الاتفاقية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة السالفة الذكر بنص مماثل و ذلك في نص المادة 1/8، إذ تنص على أنه: " تتألف هيئة تفتيش العمل في الزراعة من موظفين عموميين، يكفل لهم وضعهم و ظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، و مستقلين عن التغيرات الحكومية و عن التأثيرات الخارجية غير السليمة".

يلاحظ من خلال هذه الفقرة، أنه جاءت بنفس المبدأ الذي جاءت به المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة، إلا أنه أضافت المادة 2/8 من الاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة حكماً يتسم بالمرونة، و هذا ما لم تقضي به المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم (81)، إذ جاء في نص المادة 2/8 على أنه: " يجوز للدول الأعضاء بقدر ما يتفق ذلك مع القوانين، أو اللوائح الوطنية أو الممارسات الوطنية، أن تلحق بنظام تفتيش العمل في الزراعة لديها مسؤولين، أو ممثلين للمنظمات المهنية التي تكمل أنشطتها أنشطة موظفي التفتيش العموميين، و يكفل لهؤلاء الأشخاص استقرار الوظيفة و

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 170.

الاستقلال عن التأثيرات الخارجية غير السليمة". والغرض من الانفراد و الإضافة بهذا البند، نظرا للقطاع الزراعي الواسع و الحاجة الكبيرة لممارسة التفتيش في هذا القطاع، ضف إلى ذلك أن طبيعة تفتيش العمل في الزراعة، و الظروف التي يؤدي فيها، قد يستدعي في الغالب من الحالات الاستعانة بأعداد كبيرة من الأشخاص للقيام بوظائف التفتيش<sup>1</sup>، إلا أنه لم تتضمن الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل، نصا بما تقتضيه المادتين 6 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل، و كذا المادة 1/8 من الإتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة، واكتفت بنصها في المادة 11 على أنه: "تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل واستقراره الوظيفي بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية" وما يلاحظ يقترّب مضمونه من مضمون الشطر الأول من المادتين السالفتين الذكر. تمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان مختصون في هذا المجال، يرتبط مجال ممارستهم لمهامهم بأي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء، أو ممتهنون من الجنسين باستثناء بعض القطاعات<sup>(2)</sup>.

أخذ المشرع الجزائري بما تقضي به المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، و يظهر ذلك من خلال نص المادة 7 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر، إذ تنص على: " مفتشو العمل أعوان محلفون ... "، كما تنص المادة 4 من نفس القانون على أنه: "يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون يدعون مفتشي العمل".

يتضح من خلال ما سبق، وجوب أن يقتصر القيام بوظائف التفتيش على أفراد يعملون لدى الدولة بهذه الصفة ليظل ذلك من الاختصاصات التي تختص بها السلطة العامة، و ذلك ضمانا لفعالية التفتيش و استقلاليته، فمفتشي العمل هم موظفين عموميين مكلفين بمهمة تفتيش العمل، و هناك مجموعة من الشروط يجب أن تتوفر فيهم، و على هذا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، فالفرع الأول نتناول فيه المؤهلات العلمية، أما الفرع الثاني تعيين المرأة في جهاز تفتيش العمل .

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص162

(2) قالية فيروز، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص81.

## الفرع الأول: المؤهلات العلمية.

إن تنفيذ أحكام قانون العمل يتطلب وجود جهاز تفتيش عمل كفؤ<sup>(1)</sup>، يحرص هذا الجهاز على تفتيش العمل في المؤسسات الصناعية للتأكد من تطبيق القانون المعمول به<sup>(2)</sup>، و مفتش العمل هو الذي يقوم لمراقبة حسن تطبيق أطراف علاقة العمل ( العامل و صاحب العمل) أحكام هذا القانون<sup>(3)</sup>، و أن يتم التفتيش على فترات دورية<sup>(4)</sup> و أن تتوافر لدى مفتشي العمل المؤهلات العلمية و الخبرة اللازمة<sup>(5)</sup>، إذ أن جهاز تفتيش العمل لا يمكن تحقيق أهدافه ما لم تتوافر لديه موظفون مؤهلون و مدربون على النحو المناسب<sup>(6)</sup>، و من بين هذه الأهداف مراقبة ظروف العمل التي تحيط بالعامل و التي بإمكانها تسهيل أو إعاقة وتيرة العمل<sup>(7)</sup>، و كل العوامل التي تعتبر خطر على العامل في مكان عمله<sup>(8)</sup>.

أقرت معايير العمل الدولية و كذا العربية بشأن المؤهلات العلمية لمفتش العمل، أحكاما بمقتضى نص المادة 1/7 من الاتفاقية الدولية رقم(81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة السالفة الذكر، حيث تنص: "مع مراعاة شروط التوظيف في الخدمة التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، يتم تعيين مفتشي العمل استنادا إلى مؤهلاتهم التي تمكنهم من أداء واجباتهم وحدها". و نفس الحكم جاءت به الاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة لسنة 1969 السالفة الذكر، في نص المادة 1/9 الذي يطابق نفس الصيغة التي جاءت في نص المادة 1/7 من الاتفاقية الدولية رقم (81) ، كما جاء في الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن العمل لسنة 1998 السالفة الذكر، نص يقضي أن يكون مفتش العمل مؤهلا علميا<sup>(9)</sup>.

(1) قدرى عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، قانون رقم 12 لسنة 2003، منشأة المعارف، مصر، ص 362.

(2) André brun, Henri Galland, droit, du travail, les rapports collectifs de travail , Tome2, 2ème édition, éditions Sirey, paris, 1978.

(3) سليمان بدري الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الأردن، 2005، ص 163.

(4) محمد حسين منصور ، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 378.

(5) علي عوض حسن، أحمد علي عوض، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2011، ص 357.

(6) مؤتمر العمل الدولي، التقرير الخامس، إدارة العمل و تفتيش العمل، الدورة 100، جنيف، 2011، ص 14.

(7) Jean Pierre Citeau, des ressources humaines, 4ème éditions, Dalloz, paris, 2002, p 168.

(8) Jean Marie Pretti, dictionnaire des ressources humaines, 2ème édition, édition vuibert, paris, 2003, p 63.

(9) تضيف الاتفاقيتين الدولتين (81) و (129) السالفتين الذكر، على أنه تحدد السلطة المختصة وسائل التحقق من هذه المؤهلات. و تنص المادة 6 من الاتفاقية العربية رقم (19) على أنه: "يراعى في تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلاءم القيام بعمله"

يتضح من خلال ما سبق، عند تعيين مفتش العمل أن تراعي فيه الشروط التي تقرّها القوانين و اللوائح الوطنية المتعلقة بالوظيفة العامة، باعتبار مفتش العمل موظف عام، إضافة إلى المؤهلات التي من شأنها يقوم بوظيفته، إضافة إلى ما أقرت به لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية، أن المؤهلات التي ينبغي مراعاتها في تعيين مفتش العمل، يجب ألا تقتصر على المهارات التقنية، و إنما يجب أن تشمل أيضا القدرات البدنية و النفسية و العقلية، التي تمكن مفتش العمل من التعامل مع العمال و المواقف بطريقة تنطوي على الجمع بين الصرامة و المرونة في الوقت نفسه، كما أنه يجب على المفتش أن يتمتع بصفات الحياد و الاستقلالية، و القدرة على اتخاذ القرارات<sup>(1)</sup>. إلا أنه ما يمكن استنباطه من خلال هذه الاتفاقيات، لم تحدد مستوى المؤهلات العلمية لمفتش العمل، غير أنها تركت ضوابط تحديد مستوى المؤهلات العلمية على الدولة، إذ أن الدول تختلف من دولة إلى أخرى في نوعية المؤهلات التي تشترطها في الشخص الذي سيعين مفتشا للعمل، و تضع شروطا مسبقة لتعيين مفتشي العمل؛ لأن اختيار العاملين و كذا المفتشين على أسس علمية للقيام بالعمل، يساعد على تحسين الإنتاج و تحقيق العمل اللائق<sup>(2)</sup>، ففي بعض الدول من الضروري أن يحمل مفتش العمل شهادة دكتوراه في العلوم أو في الطب، بينما اشتراط دول أخرى أن يحمل مفتش العمل شهادة ماجستير أو ليسانس في العلوم أو الهندسة<sup>(3)</sup>. و هناك بعض الدول تشترط أن يكون مفتشي العمل من خريجي كليات، كما هو الحال في مصر التي تشترط أن يكون متحصلا على شهادة ليسانس في الحقوق، أو بكالوريا في التجارة<sup>(4)</sup>، و على هذا نجد في نص المادة 224 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 السالف الذكر: "مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بإعداد جهاز مختص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية و الخبرة اللازمة في مجال الطب و الهندسة و العلوم و غيرها"، إلا أنه في الواقع

<sup>1</sup>I.L.O labour inspection général, Survey, 2006, para 181, p61.

- ملاحظة: غير أن التوصية الدولية رقم (133) بشأن تفتيش العمل في الزراعة جاءت بمعايير تنص: ينبغي أن تتوفر لدى المرشحين لمناصب عليا في هيئة تفتيش العمل في الزراعة المؤهلات المهنية و الأكاديمية المناسبة و أن يكونوا قد اكتسبوا خبرة عملية جيدة في إدارة العمل.

\* ينبغي أن يكونوا المرشحون لمناصب أخرى في هيئة تفتيش العمل في الزراعة (مثل مساعدي المفتشين و صغار العاملين) قد استكملوا دراستهم الثانوية العامة، إذا كان مستوى التعليم في البلد يسمح بذلك، على أن تشمل هذه الدراسة بقدر الإمكان بالتدريب التقني المناسب، أو أن يكونوا قد اكتسبوا خبرة إدارية أو علمية كافية في شؤون العمل.

<sup>(2)</sup> منال طلعت محمود، أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003، ص 6.

<sup>(3)</sup> مكتب العمل الدولي، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية، 18-20 نوفمبر، دمشق، 2007، ص 22.

<sup>(4)</sup> علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 172.

فمعظم الدول العربية تكتفي بأن يكون مفتش العمل خريجا جامعيا، على اعتبار أنه مطالب بمعرفة القوانين العمالية بدرجة تمكنه من متابعة مراقبتها، وتوجيه أصحاب العمل إلى كيفية التطبيق، إضافة إلى إرشاد العمال في المسائل و المشاكل العمالية التي يعرضونها عليه عند زيارة مفتش العمل لأماكن العمل<sup>(1)</sup>.

تنص المادة 4 من النظام الأردني رقم 56 لسنة 1996 على أنه: " يشترط في من يفوض بالتفتيش على العمل أن يكون قد حصل على الدرجة الجامعية الأولى على الأقل، وأن يكون قد اشترك في دورة تدريبية واحدة على الأقل وفقا للبرنامج الذي تضعه الوزارة، وأن يكون قد تدرّب ميدانيا على أعمال التفتيش لمدة ستة أشهر بموافقة مفتش عمل"<sup>(2)</sup>، يفهم من ذلك على وجوب أن يكمل مفتش العمل على الشهادة الجامعية، كما تنص المادة 1/119 من القانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987<sup>(3)</sup>، " لا يعين مفتش عمل إلا من كان حاصلًا على شهادة دراسية لا تقل على الدراسة الإعدادية، و ناجحا في دورة تدريبية تعدها دائرة العمل لهذا الغرض"، أما في التشريع الفلسطيني، فإن مفتش العمل يكون مؤهلا أكاديميا<sup>(4)</sup>. ما تجدر الإشارة إليه أنه من خلال ما سبق، لا يكفي أن يكون مفتش العمل مؤهلا علميا لممارسة مهمة تفتيش عمل، بل يجب أن يخضع لدورات تدريبية من أجل تمكين مفتش العمل من اكتسابه مهارات، و معارف لتأدية وظائفه على أحسن وجه، و هذا ما أشارت إليه معايير العمل الدولية و العربية، و كذا التشريعات المقارنة المشار إليها سابقا، و هناك من الدول أن مفتشي العمل يتلقون هذه الدورات التدريبية في مراكز متخصصة تكون تحت إشراف وزارة العمل، و هذا ما تضمنته المادة 2/4 من القانون الأردني المشار إليه سابقا، و لكن السؤال الذي يمكن طرحه، ما موقف التشريع الجزائري من المؤهلات العلمية لمفتش العمل؟ و هل يخضع للدورات التدريبية كباقي التشريعات المقارنة؟ و هذا ما سوف نحاول الإجابة عليه.

---

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 173.

(2) نظام مفتشي العمل الأردني رقم (56) لسنة 1996، الصادر بموجب قانون رقم (8) لسنة 1996، ج ر عدد 4101 مؤرخة في 1996/2/17.

(3) ألغي البندان (ثانيا) و (ثالثا) من هذه المادة بموجب المادة 12 من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987 رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13.

(4) تنص المادة 1/107 من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 في الباب الثامن تحت عنوان تفتيش العمل على: "بمقتضى هذا القانون بشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين و المؤهلين أكاديميا و مهنيا لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون و الأنظمة الصادرة بمقتضاه".

بالرجوع إلى نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 يوليو سنة 2011<sup>(1)</sup>، يتم التوظيف و الترقية في سلك مفتشي العمل من بين المترشحين الحائزين شهادات في الاختصاصات الآتية: الحقوق أو العلوم القانونية والإدارية ، علم الاجتماع ، العلوم الاقتصادية و المالية ، الوقاية الصحية و الأمن.

إضافة إلى هذه المادة فإن المترشحين يقومون باجتياز مسابقة على أساس الشهادات الجامعية التطبيقية في أحد هذه الاختصاصات المذكورة في المادة 15 السالفة الذكر<sup>(2)</sup>، و إذا كان المشرع الجزائري مثله كباقي التشريعات المقارنة لم يكتف فقط بأن يكون مفتش العمل مؤهلاً علمياً على أساس شهادات جامعية، فإنه يخضع هؤلاء مفتشي العمل إلى دورات تدريبية من أجل رفع مستواهم المعرفي؛ لأن عادة التأهيل الدراسي الذي حصل عليه مفتش العمليتصف عادة بالعمومية و لا يعني بخصوصيات تفتيش العمل<sup>(3)</sup>، و على هذا يخضعون لدورات تدريبية بصفة دائمة، و هذا ما نصت عليه المادة 23 من المرسوم 11-261 السالف الذكر "تنظم الإدارة المكلفة بمفتشية العمل بصفة دائمة، دورات تكوينية و تحسين المستوى لتحسين المعارف المهنية للموظفين الخاضعين لهذا القانون الأساسي الخاص. يتعين على الموظفين المعنيين لهذا الغرض المشاركة فيها بانضباط".

ما تجدر الإشارة إليه، أن فترة تدريب مفتشي العمل تختلف من دولة إلى أخرى، فالتشريع الأردني (56) لسنة 1996 المشار إليه سابقاً، قد اشترطت المادة 3/4 تدريب المفتشين على أعمال التفتيش لمدة ستة أشهر، أما التشريع السعودي في خلالنظام العمل و العمال السعودي الجديد في الباب الثالث عشر تحت عنوان تفتيش العمل، حيث جاء في نص المادة 3/195 "أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضائه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً"<sup>(4)</sup>، و نفس المدة التي جاء بها القانون الاتحادي للإمارات العربية المتحدة، في المادة 3/179 أن لا تقل فترة التدريب عن ثلاثة أشهر<sup>(5)</sup>، كما أن هذا القانون قد وسّع و بين ماهي الدورات التدريبية التي تقوم بها

---

(1) المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين لسلك مفتشي العمل، السالف الذكر.

(2) المادة 35 من نفس المرسوم.

(3) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 173.

(4) المادة 3/195 من نظام العمل السعودي العدد 4068 الجمعة 25 رمضان 1426 الموافق 28 أكتوبر 2005.

(5) تنص المادة 3/179 من قانون اتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل، المعدل بالقانون رقم (24) لسنة 1981، ج ر عدد 98 لسنة 1981، في الباب العاشر منه على: "أن يتجاوز فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر"

وزارة العمل لمفتشي العمل<sup>(1)</sup>، إضافة إلى هذه الدورة التدريبية يشترط في مفتشي العمل أن يكونوا متصفين بالحياد التام، و أن لا يكونوا لهم أية مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.

مقارنة بين التشريع الجزائري و التشريعات السالفة الذكر، فإن التشريع الجزائري جعل فترة تدريب المفتشين مدة أطول مقارنة بالمدة التي تشترطها هذه التشريعات، و هذا ما يستنتج من خلال المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل السالف الذكر، إذ تنص: " تطبيقا لأحكام المادتين 83 و 84 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه، يعين المترشحون الذي يوظفون ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم بصفة متربصون بموجب قرار أو مقرر من السلطة المكلفة بمفتشية العمل، و يلزمون باستكمال تربص تجريبي مدته سنة واحدة"<sup>(2)</sup>.

إن فترة تدريب المفتشين تتحدد بمدة سنة واحدة، إلا أن هذه المدة عند انتهاءها إما يرسم مفتش العمل، أو يخضع لتمديد مدة التربص أو التدريب لنفس المدة مرة واحدة، و هذا ما قضت به المادة 18 من نفس المرسوم<sup>(3)</sup>، كما أن المشرع الجزائري و هو بصدد معالجة شرط التأهيل، فإنه قد قسم رتب مفتش العمل على أساس هذا التأهيل، فإنه يرقى مفتش رئيسي للعمل المترشحون الحائزون على شهادة اليسانس في التعليم العالي، أو شهادة معترف بها في أحد الاختصاصات المذكورة في المادة 15 السالفة الذكر، إضافة إلى 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، أما بالنسبة للرتبة مفتش مركزي للعمل، فإنه يشترط أن يكون المترشحون حائزون على

---

(1) تنص المادة 180 من قانون تحادي رقم (8) لسنة 1980 المعدل، السالف الذكر على " تعقد دورات تدريبية خاصة تحدها وزارة العمل لمفتشي العمل و يراعي في هذه الدورات تدريب المفتشين بصورة خاصة على ما يأتي:

1- أصول تنظيم الزيارات التفتيشية و الاتصال بأصحاب العمل و العمال

2- أصول تدقيق السجلات و الدفاتير

3- أصول إرشاد أصحاب العمل إلى تفسير النصوص القانونية و فوائد تطبيقها و مساعدتهم في التطبيق

4- مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية و وسائل الوقاية من أصابات العمل و الأمراض المهنية

5- مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية و صلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لظروف ممارسة العمل".

(2) تنص المادة 83 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص. غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة، كما تنص المادة 84 من نفس الأمر " يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، و يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته".

(3) تنص المادة 18 من المرسوم 11-261 السالف الذكر على أن بعد انتهاء فترة التربص، يرسم مفتشوا العمل المتربصون أو يخضعون لتمديد التربص مرة واحدة لنفس المدة أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض".

شهادة مهندس دولة، أو شهادة ماستر في أحد التخصصات الواردة في المادة 15 المذكورة سابقا، أما بالنسبة لرتبة مفتش قسم للعمل المترشحون الحائزون على شهادة ماجستير التعليم العالي، أو شهادة معترف بها في أحد التخصصات المذكورة في المادة 1 السالفة الذكر<sup>(1)</sup>.

يمكن القول أن اشتراط التشريعات العربية بصفة عامة و التشريع الجزائري بصفة خاصة، المؤهلات العلمية لمفتش العمل على أساس شهادات جامعية، لتمكين المفتش العمل من أداء وظائفه المخولة له، إضافة إلى فترة تدريب يخضع لها مفتش العمل مدة زمنية تختلف من دولة إلى أخرى، من أجل امتلاك مهارات ذات صلة مباشرة بوظيفة تفتيش العمل، من أجل إطلاع مفتش العمل على نحو متواصل على التطورات التي تطرأ على بنية و ظروف العمل؛ لأن وظيفة تفتيش العمل من أكثر الوظائف التي تزداد تعقيدا، كما أن فرص تدريب مفتشي العمل قليلة في معظم الدول خاصة الدول النامية، و يعود ذلك لنقص القدرات اللازمة لتنفيذ برامج تدريب فعالة، إضافة إلى نقص الموارد المالية اللازمة لتنفيذ هذه البرامج<sup>(2)</sup>.

الملاحظ أيضا من خلال المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل المشار إليه سابقا، أن المشرع الجزائري اشترط مؤهلات علمية بالنسبة لمفتش العمل من شهادات جامعية عالية على أساسها يوظف و يرقى من رتبة إلى أخرى، إضافة إلى الأقدمية في الخدمة فأقل فترة هي 5 سنوات من خدمة فعلية بهذه الصفة، كما أن المفتشين يخضعون لتربص لمدة سنة، فجعل من منصب مفتش العمل إحدى المناصب العليا في الدولة، و لكن السؤال المطروح هل يعكس الواقع على ما تضمنه هذا المرسوم؟ أو أن الواقع مخالف تماما لما تضمنه هذا المرسوم؟ هل هناك من مفتشين عمل يحملون مؤهلا دراسيا ثانويا فأقل؟.

حسب الدراسة الميدانية للمفتشية الولائية للعمل لولاية بجاية، فإن الواقع يعكس ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المشار إليه أعلاه، حيث لا يوجد مفتشي العمل تقل دراستهم على المستوى الجامعي، على أساس الإلتحاق بمنصب مفتش العمل يكون باجتياز إمتحان مسابقة، و يكون المترشح قد تحصل على الأقل على شهادة اليسانس.

(1) أنظر المواد 36، 38، 41، من المرسوم 11-261، السالف الذكر.

(2) I.O.L : labour inspection général Survey, 1985, para 154, p76.

## الفرع الثاني: تعيين المرأة في جهاز تفتيش العمل.

ينبغي مساواة الرجل و المرأة في حقوق العمل؛ لأن هذه الحقوق الواردة في قانون العمل هي الحد الأدنى من الحقوق التي أوردتها قواعد قانون العمل، و هي من النظام العام التي لا يجوز مخالفتها<sup>(1)</sup>، أي مساواة المرأة و الرجل في حقوق العمل بوجه عام و تعيين المرأة في جهاز تفتيش العمل بوجه خاص، و هذا ما أقرت به الوثيقة التأسيسية لمنظمة العمل الدولية ( الباب الثالث عشر من ميثاق فرساي للسلام 1919) في المادة 9/427 منها مبدأ مشاركة النساء في نظام تفتيش العمل، إذ تنص على وجوب أن تضع كل دولة أحكاما لنظام تفتيش أن تشارك فيه النساء من أجل تأمين إنفاذ القوانين و الأنظمة الخاصة لحماية العاملين<sup>(2)</sup>، و قد أفضى نشاط منظمة العمل الدولية أساسا إلى وضع أدوات بغية تحقيق عدم التمييز في الاستخدام و المهنة بين الجنسين المرأة والرجل<sup>(3)</sup>، كما أن الاهتمام و الالتزام بمبادئ و شروط في تعيين العاملين من بينها المساواة بين الرجل و المرأة من أخلاق العمل اللائق<sup>(4)</sup>، و نظم تفتيش العمل هي الأخرى تضطلع بدور هام لضمان السلم الاجتماعي، من خلال السهر على تطبيق قوانين العمل على جميع أصحاب العمل و العمال، وذلك بغية تكريس مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة، و دعم سبل تحقيق العمل اللائق<sup>(5)</sup>، و من سلوكيات أخلاق المهنة مبدأ تكافئ الفرص واحترام داخل مكان العمل على أساس تكافئ فرص التوظيف، على أساس اتخاذ كافة قرارات التوظيف و التعيين دون اعتبار للعرق أو اللون أو النوع ( المرأة أو الرجل)، و يحظر التمييز ضد أو التعامل على نحو غير عادل لسبب كان مثل اللون، كذلك العرق أو الدين أو النوع ( المرأة أو الرجل)، أي انتهاك لهذه السياسة قد يعرض صاحبه إلى إجراء تأديبي أو للفصل من العمل<sup>(6)</sup>، ووجود قانون العمل لوضع الإطار القانوني للعاملين متضمنا طرق شغل الوظائف و

(1) مراد شاهر عبد الله، أبو عرة، حقوق العمال بين قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي ( دراسة مقارنة ) ، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2013، ص 12.

(2) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربي، المرجع السابق، ص 176.

(3) مؤتمر العمل الدولي، التقرير السادس، المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، الدورة 101، جنيف، 2012.

(4) فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل و سلوك العاملين في الخدمة العامة و الرقابة عليها من منظور إسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث و التدريب، فلسطين، 1999، ص 22.

(5) الجمعية العامة لتفقد الشغل، المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل، جنيف، جوان 2008، ص 7.

(6) ميثاق سلوكيات العمل الدولي، الأخلاق النزاهة العفة مبادئنا في العمل، 2012، ص 12.

و تجدر الإشارة إلى أن هذا الميثاق متاح تطبيقه لكل الدول باستثناء النمسا، بلجيكا، ألمانيا، هولندا، الولايات المتحدة الأمريكية، الموظفون في هذه البلاد لهم إصدارات مستقلة من ميثاق سلوك المهنة.

علاقته مع رب العمل و تأديب العاملين و ذلك لضمان حسن سير العمل<sup>(1)</sup>، قد جاء في هذا الصدد اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، إذ جاء في المادة الثالثة منها على: "لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة على أساس تساوي الرجل و المرأة بحقوق الإنسان، و الحريات الأساسية في الميادين السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها و ممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية"<sup>(2)</sup>.

ما تجدر الإشارة إليه، أن اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة جاء مخالفة لما قضت به الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري<sup>(3)</sup>، التي تكتفي بالإشارة إلى التمييز في الحياة العامة في المادة الأولى منها، فميدان تطبيق الاتفاقية الدولية للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة أوسع، غطى أفعالاً تندرج في نطاق الحياة الخاصة، و تضيف المادة الثانية فقرة (أ) من اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة على أنه: "تسحب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، و توافق على أن تنتهج كل الوسائل المناسبة و دون إبطاء سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، و تحقيقاً لذلك تتعهد بالقيام بتجسيد مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن و كفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون و الوسائل المناسبة الأخرى". و هذا ما فعلت به الجزائر فقد صادقت على جميع المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، بدءاً بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الحقوق السياسية و الاقتصادية و المدنية إلى اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة<sup>(4)</sup>. تجسيدا لما أقرت به المادة الثانية فقرة (أ) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فقد جاءت أحكام دستور 1996

(1) جمهورية مصر العربية، وزارة الدولة للتنمية الإدارية، لجنة الشفافية و النزاهة، التقرير الثاني، "أولويات العمل و آلياته"، أوت، 2008، ص 12.

(2) الأمم المتحدة: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في 18 ديسمبر 1979، و دخلت حيز التنفيذ في 3 أوت 1981، و حتى 10 ماي 2002 بلغ عدد الدول الأطراف في الاتفاقية 168 دولة.

(3) الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري في 7 مارس 1966، دخلت حيز التنفيذ في 4 جانفي 1969، صادقت عليها الجزائر في 15 ديسمبر 1966 في ج ر عدد 110 مؤرخة في 30 ديسمبر 1966.

(4) صادقت الجزائر على اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 في 22 جانفي 1996 في ج ر عدد 6 المؤرخة في 24 جانفي 1996 مع الإشارة إلى أنه تحفظت الجزائر على المواد 2-15 فقرة 4-16-29 ( المرسوم الرئاسي رقم 96-51). أما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد في 10/12/1948 صادقت عليه الجزائر في الجريد الرسمية عدد 64 المؤرخة في 10/9/1963. أما بالنسبة للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية المعتمد في 16/12/1966 الذي دخل حيز التنفيذ في 23/3/1976، صادقت عليه الجزائر في 16/5/1989 ج ر عدد 20 مؤرخة في 17/5/1989.

لتؤكد مجمل المبادئ و الحقوق الفردية و الجماعية، لاسيما ما تعلق منها مبدأ المساواة بين المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات دون أي تمييز يكون أساسه الجنس، أو أي ظرف شخصي أو اجتماعي<sup>(1)</sup>.

كما أضاف التعديل الدستوري مبدأ التساوي في تقلد المهام و الوظائف في الدولة و أضاف مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة، و قد تضمنت القوانين المدنية و التجارية المساواة بين المرأة و الرجل، بحيث تستطيع المرأة أن تمتلك و تهرم كل العقود، و تمارس التجارة و تستفيد من القروض و تدير المؤسسات الاقتصادية عمومية كانت أم خاصة، كما أقرت القوانين الإجتماعية المساواة بين المرأة و الرجل كمساواة في الأجر في قانون العمل، إذا اشتغلوا نفس العمل، و المساواة أيضا أمام هيئة الضمان الاجتماعي<sup>(2)</sup>، على هذا نظرت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في التقرير الجامع للتقريرين الدوريين الثالث و الرابع للجزائر في جلسيتها 1031 و 1032 المنعقدتين في 22 نوفمبر 2012، الذي جاء مفصلا و مهتما بوجه عام للمبادئ التوجيهية التي وضعتها اللجنة في ما يتعلق بإعداد التقارير على الرغم من افتقاره لشيء من البيانات المحددة و المفصلة بحسب نوع الجنس، و تعرب اللجنة عن تقديرها للدولة الطرف للبيان الشفوي الذي أدلى به رئيس الوفد إديس الجزائري، السفير و المندوب الدائم للجزائر لدى الأمم المتحدة و المنظمات الدولية في جنيف، تلاحظ اللجنة التزام الدولة الجزائرية بمواصلة تحسين تشريعاتها و سياستها، من أجل تنفيذ أحكام اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة<sup>(3)</sup>.

من خلال ما تمت الإشارة إليه، يتبين أن مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة مكرسا على الصعيد الدولي والوطني في جميع الحقوق بصفة عامة، و لكن ما موقف معايير العمل الدولية بشأن تعيين المرأة في جهاز تفتيش العمل؟ هل كرس أيضا مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في تعيينهم في جهاز تفتيش العمل؟ هل يمكن للمرأة شغل منصب مفتش عمل؟

قضت التوصية الدولية رقم (20) التي أقرها المؤتمر العمل الدولي سنة 1923، بشأن المبادئ العامة لتنظيم نظم التفتيش لضمان تطبيق القوانين و اللوائح الخاصة بحماية العمال السالفة الذكر، في البند 12 من القسم تنظيم التفتيش على: " ينبغي عملا بالمبدأ الذي تنص عليه المادة 41 من دستور منظمة العمل الدولية، أن تتضمن هيئة التفتيش مفتشات بالإضافة إلى المفتشين، و لئن كان من الجلي أنه من الأنسب في بعض المسائل، و بعض

(1) أنظر المادة 29 من المرسوم الرئاسي 96-438 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، السالف الذكر.

(2) عسول زبيدة، حقوق المرأة الإنسانية، علامات مضيئة في أحكام القضاء العربي، الجزائر، 30 ديسمبر 2010، ص 21، 22.

(3) اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الدورة 51، الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (الجزائر)، 13 فبراير - 2 مارس 2012.

أنواع العمل، أن يتولى الرجال أعمال التفتيش، و أنه من الأنسب في مسائل أخرى و أنواع أخرى من العمل، أن تتولى النساء ذلك، فإنه يتعين عموماً أن تكون للمفتشات نفس صلاحيات و واجبات المفتشين، و أن تمارس نفس السلطة التي يمارسها هؤلاء، شريطة أن يكون حاصلات على التدريب و الخبرة اللازمين، و يتعين بالمساواة في فرص الترقية إلى المناصب الأعلى". يتضح من خلال نص المادة، أن هيئة تفتيش العمل تتضمن مفتشيات و مفتشين، و أن تكون هناك مساواة بين الرجال و النساء في صلاحيات و واجبات المفتشين، و أن تمارس مفتشيات العمل نفس السلطة التي يمارسها مفتشين العمل.

تكرس نفس المبدأ أي أن تضم هيئة تفتيش العمل مفتشات و مفتشين في الاتفاقية الدولية رقم (81) لسنة 1947 المشار إليها سابقاً، إذ جاء فيها في المادة 8 على: "للرجال و النساء الحق في التعيين في هيئة التفتيش، و يجوز عند الضرورة إسناد واجبات خاصة للمفتشين الرجال و النساء". و نفس المبدأ كرّسته الاتفاقية الدولية رقم (129) لسنة 1969 بشأن تفتيش العمل في الزراعة المشار إليها سابقاً، ذلك في المادة 10<sup>(1)</sup>، إلا أنه لم يرد أي نص في الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل لعام 1998 المشار إليها سابقاً، بشأن مشاركة النساء في هيئة التفتيش.

يتضح من خلال هذه المعايير العمل الدولية، جعل كلا من الجنسين النساء و الرجال مؤهلين للتعين في جهاز تفتيش العمل، إضافة إلى ذلك ما يمكن استنتاجه، أن مشاركة المرأة في جهاز تفتيش بنفس فرصة مشاركة الرجال في هذا الجهاز، أي أن تكون فرصة التعيين في هذه الهيئة بقدر متساوي بين الرجال و النساء دون تمييز، كما أضافت هذه المعايير على إمكانية إسناد واجبات خاصة إلى كل من المفتشين الرجال و النساء.

استخلصت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية، أن قوانين العديد من الدول المختلفة تعطي فرصاً متساوية للرجال و النساء للتعين في التفتيش<sup>(2)</sup>، غير أنه لا يزال معدّل المشاركة الاقتصادية للمرأة في المنطقة الأدنى عالمياً على الرغم من أن المرأة العربية وصلت إلى مستويات عالية من التعليم، غير أنه تبقى نسبة المشاركة للرجال في القوى العاملة حسب تقرير منظمة العمل الدولية بـ 76% في الشرق الأوسط و شمالي إفريقيا (MENA) مقابل

---

<sup>(1)</sup> تنص المادة 10 من الاتفاقية رقم (129) المشار إليها أعلاه على: "للرجال و النساء الحق في التعيين في تفتيش العمل في الزراعة، و يجوز عند الضرورة إسناد واجبات خاصة للمفتشين الرجال و النساء"

- ما يمكن ملاحظته أن المادة 10 من الاتفاقية رقم (129) تكرر للنص المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم (81) المشار إليها أعلاه بالصيغة ذاتها و دون تغيير، و لم تقضي بأي إضافة.

<sup>(2)</sup>I.L.O : labour inspecteur général Survey, 2006, para178, p60.

84% لبقية العالم، مقابل نسبة 27% من مشاركته النساء في الشرق الأوسط و شمالي إفريقيا، مقابل 56% في باقي العالم<sup>(1)</sup>.

غير أنه عمليا بالنسبة لتفتيش العمل، فإنهما زالت هيئات التفتيشفي أغلب الدول ذكورية لا تعكس قوة نسبة النساء، أي نسبة النساء ضئيلة من العدد الكلي للمفتشين في أي من الدول العربية، و يرجع ذلك على الأغلب الأعم إلى اعتبارات اجتماعية تحول دون دخول المرأة بكثافة إلى العمل في هذا الميدان<sup>(2)</sup>، و قد تكون هذه العوامل الاجتماعية و الثقافية و المتمثلة بالنظر لعمل المرأة على أنه حاجة و ليس ضرورة، عدم وجود تقدير مجتمعي لعمل المرأة<sup>(3)</sup>، و هناك بعض الدول أين غلبت نسبة الرجال على النساء في التفتيش، أين نجد حوالي 40 مفتشا مقابل 10 مفتشات فقط في فلسطين، و قد يكون إلى حد أنه لا توجد مفتشات في بعض دوائر التفتيش<sup>(4)</sup>، ففي فرنسا مثلا نجد في الفترة الممتدة بين 1879 إلى 1974 بلغت فقط نسبة 140 مفتشات<sup>(5)</sup>، أما في الدول العربية فقد تبين أن كلا من الأردن و تونس و الجزائر شهدت زيادة في عدد المفتشات بين عامين 2000 و 2011، حيث ارتفع عدد المفتشيات في الأردن من 7 مفتشات إلى 40 مفتشة، و ليمثلن نسبة 31% من المجموع الكلي للمفتشين البالغين عددهم 128 مفتشا، أما في تونس فقد أصبح في العام 2011 (260) مفتشة بعد أن كان عددهم في العام 2000 (130) مفتشة، أي فقد أصبح مجموع المفتشين مرتفعة جدا، حيث يمثلن أكثر من 50% من هذا المجموع الذي يساوي 510 مفتشين، أما في الجزائر زاد عدد المفتشات من 45 مفتشية عام 2000 إلى 140 مفتشة بنسبة 20% من المجموع الكلي للمفتشين البالغ 706 مفتشا<sup>(6)</sup>.

ما يمكن ملاحظته أن نسبة مفتشات العمل في الجزائر قد ارتفع بنسبة كبيرة، و قد يرجع ذلك إلى تطبيق معايير العمل الدولية بشأن تفتيش العمل في الدولة الجزائرية، إضافة إلى تقدم المستوى التعليمي للمرأة مما يجعلها

(1) منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، تفتيش العمل و المساواة بين الجنسين ، بيروت، 2004، ص 14.

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 177.

(3) لؤي سبانه، جواد صالح، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل و التدخلات المطلوبة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فلسطين، 2009، ص 8.

(4) رولا أبو دحو، تحليل خدمات وزارة العمل من منظور النوع الاجتماعي، دراسة ميدانية من وجهة نظر الفئات المستفيدة، منشورات فتح، فلسطين، 2014، ص 8.

(5) Sylvie Schweitzer, l'inspection du travail au féminin 1878-1974, rapport pour la DARES, 2002, tome 1, itinéraire et statut, version 1, paris , 6 avril 2009, p7.

(6) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 178، 179.

مؤهلة للتعين في هيئة تفتيش العمل، ويبقى دائما المساواة بين الجنسين الرجل و المرأة في الحقوق بصفة عامة، بما في ذلك تعيين المرأة في هيئة تفتيش العمل.

## المطلب الثاني: واجبات مفتش العمل و الحماية المقررة له.

إن واقع العمل و التطبيق الفعلي لأحكام تشريعات العمل هو الحاجة إلى مراقبة تنفيذ قواعدها و التأكد من التزام أصحاب العمل بما ضمانا لتحقيق الغاية من إصدارها، و هذا يستدعي وجود رقابة تتصف بالاستمرارية على تطبيق هذه الأحكام، و هذا النوع من الرقابة استدعى أن تكون هناك جهة مختصة تتولاها و هذه الجهة بما يعرف بمهنة تفتيش العمل التي تتكون من مفتشيات و مفتشين يقومون بالمراقبة و التفتيش<sup>(1)</sup>.

عنيت معايير العمل الدولية و كذا التشريعات الوطنية عناية كبيرة بموظفي هذه المهنة؛ لأنه يتوقف نجاح أو فشل نظام تفتيش العمل على أداء و ممارسة موظفي جهاز تفتيش العمل للمهام الموكلة إليهم وفقا للقانون، حيث يمارس هذا التفتيش من قبل موظفين عموميين كما سبق الإشارة إليه أعلاه، التي نصت عليه المادة السادسة من الاتفاقية الدولية رقم (81)، إذ أضافت على أنه يجب أن يكفل لهؤلاء الموظفين ( مفتشين و مفتشات) مكانتهم و شروط خدمتهم و الاستقرار في وظائفهم بعيدا عن التغيرات الحكومية و أية مؤثرات خارجية، و الغرض من نص المادة أن تضمن استقلال المفتشين في اتخاذ القرارات، هذا ما أوضحته لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية سنة 1957، أن الاستقلال يتوافر عندما يمتلك المفتش السلطة باتخاذ القرارات بشأن المؤسسة المخالفة للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، وهذا ما أقرت به معظم التشريعات الوطنية منها الجزائر، إضافة إلى تأهيل هؤلاء الموظفين ( المفتشين) حيث أن تعيين المفتشين في هذه المهنة يكون على أساس المؤهلات التي تمكنهم في أداء واجباتهم و تختلف تقدير هذه المؤهلات من دولة إلى أخرى<sup>(2)</sup>؛ لأن يعد مفتش العمل مرآة للمهنة التي يمارسها و ذلك يجب أن يعكس سواء في كيفية أدائه لعمله أو في حياته الخاصة، مستوى معين من السلوك يتناسب مع مكانته الاجتماعية، و يرفع من قدر مهنته التي ينتمي إليها و الجهاز الذي يمارس فيه مهامه<sup>(3)</sup>، ووضع الدولة لسياسة اجتماعية وفقا للقانون يساعد ذلك على تحقيق الأهداف المرجوة لضمان تحقيق المساواة بين

<sup>(1)</sup> يوسف إلیاس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 205.

<sup>(2)</sup> نفس المرجع، ص 207-210. ما تجدر الإشارة إلى أن نسبة مشاركة المرأة في هيئة تفتيش العمل في إزدیاد، هذا ما قد استنتجناه خلال الدراسة الميدانية للمفتشية الولائية للعمل لولاية بجاية التي تضم 16 مفتشين من بينهم 11 مفتشات.

<sup>(3)</sup> علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 185.

الجنسين و تدعيم سيادة القانون، واحترام حقوق المساواة وحماية المستضعفين منهم الطبقة العاملة<sup>(1)</sup>. و يضطلع مفتشو العمل بدور رئيسي في أنشطة الدعوة والإبلاغ والرصد و كذلك في كفالة الالتزام بالمعايير الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، و مراقبة المخالفات المتعلقة بعدم تطبيق أهم الوظائف التي يصبح التشريع العمل من دونها مجرد مقال في الأخلاق أكثر من نظاما اجتماعيا ملزما<sup>(2)</sup>.

## الفرع الأول: واجبات مفتش العمل.

إذا كان مفتشي العمل هم المؤهلين و المكلفين بمراقبة تطبيق التشريعات العمالية و السهر على تطبيق ما ورد في معايير العمل الدولية مما قد ينجر عن عدم تطبيق تشريع العمل<sup>(3)</sup>. و على هذا فإن الموازنة بين السلطات الواسعة المخولة لمفتشي العمل من أجل تمكينهم من أداء عملهم و هذا ما سوف نبينه لاحقاً، و كذا ضمان استعمالهم هذه السلطات للأغراض و في الحدود التي تمكنهم من اتخاذ القرارات بحياد و نزاهة و استقلالية، مما يكسبهم ثقة كل من أصحاب العمل و العمال<sup>(4)</sup>، و حتى لا تفتقد هذه الثقة فيجب وضع معايير تحكم هذه الوظيفة و لا يجب على مفتشي العمل الإخلال بها، حيث تكون بمثابة حماية لهم و تحديد مسؤوليتهم عند التجاوز، على أساس ذلك فقد ألفت على عاتق مفتشي العمل التزامات من شأنها تحديد هذه المسؤولية و لكن السؤال المطروح ما هي الإلتزامات التي تفرضها معايير العمل الدولية على موظفي ( مفتشين ) هيئة تفتيش العمل .؟

تنص المادة 15 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة المشار إليها سابقاً على: " مع مراعاة الاستثناءات التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، يحظر على مفتشي العمل أن تكون لهم مصلحة مباشرة أو غيرها مباشرة في المنشآت الخاضعة لإشرافهم ، كما يلزم مفتشوا العمل حتى بعد اعتزالهم الخدمة بعدم إفشاء أي أسرار صناعية أو تجارية أو عمليات تجهيز تكون قد نمت إلى علمهم في مجرى أدائهم لواجباتهم و إلا تعرضوا للعقوبات الجنائية أو التدابير المناسبة، كما يجب أن يحيطوا بالسرية المطلقة مصدر أي

<sup>(1)</sup> يوسف الياس، الإطار القانوني للسياسات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، سلسلة الدراسات الاجتماعية، عدد 96، مملكة البحرين، 2015، ص 53-56.

<sup>(2)</sup> يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 206.

<sup>(3)</sup> Paulette Bauvert, Nicole Siret, Relation Juridiques: «travail, protection social, crédit pénal, contentieux» 11eme édition, Dunod, paris, 2006/2008, p 126.

<sup>(4)</sup> يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 240.

شكوى تقدم لهم بشأن أي نقص أو أي خروج على الأحكام القانونية، ولا يباحوا لصاحب العمل أو ممثله بأي زيارة تفتيشيا جاءت بناء على استلام شكوى.

من بين الإلتزامات أو الواجبات أو المواصفات التي يجب إن يتحلى بها مفتش العمل أن لا يكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسة التي تقع تحت إشرافه، و التحلي بالسرية التامة عند ممارستهم لوظائفهم أي عدم إفشاء الأسرار الصناعية، و التجارية، و العمليات التقنية للمؤسسة الخاضعة للتفتيش، إضافة إلى أسرار الشكاوى الموكلة لديهم كما أشارت هذه الاتفاقية في متنها على جواز أن تستثني قوانين و اللوائح الوطنية للدولة بعض الإلتزامات أو الواجبات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

جاءت الإتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة المشار إليها سابقا نصا مطابقا لما قضى به نص المادة 15 من الاتفاقية الدولية رقم (81) و ذلك في المادة 20<sup>(1)</sup> منها، أما على مستوى معايير العمل العربية نجد في نص المادة 20 من الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل السالفة الذكر تنص على: " يجب على مفتش العمل أن يؤدي عمله بنزاهة، و يحظر أن يكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها." كما أضافت المادة 21 من نفس الاتفاقية " يحظر على مفتش العمل أن يكشف أي سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلي القيام بالتفتيش." يلاحظ من خلال معايير العمل الدولية و كذا معايير العمل العربية بأنها اتفقت على تحديد التزامات أو واجبات مفتش العمل بأن لا تكون لمفتشي العمل أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسة الخاضعة لإشرافهم، و أن يؤدي عملهم بنزاهة و كذلك بعدم إفشاء أي سر من أسرار المهنة التي يطلعون عليها خلال قيامهم بممارسة لوظائفهم، سواء كان صناعيا أو تجاريا أو عمليات التجهيز أي كل ما يتعلق بأسرار المهنة<sup>(2)</sup>. أوردت معايير العمل الدولية و كذا العربية التزام مفتشي العمل بسرية مصدر الشكاوى؛

(1) تنص المادة 20 من الاتفاقية الدولية رقم (129) المشار إليها أعلاه على: "مع مراعاة الاستثناءات التي قد تقرها القوانين أو اللوائح الوطنية".

(أ) يحظر على مفتشي العمل أن تكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لإشرافهم.  
(ب) يلزم مفتشو العمل حتى بعد اعتزالهم الخدمة بعدم إفشاء أي أسرار صناعة أو تجارة أو عمليات تجهيز تكون قد نمت إلى عملهم في محي أدائهم لواجباتهم و ألا تعرضوا للعقوبات الجنائية أو التدابير التأديبية الجنائية.

ج يحيط مفتشو العمل في الزراعة بالسرية المطلقة مصدر أي شكوى تقدم لهم بشأن أي نقص أو أي خطر في عمليات العمل أو أي خروج على الأحكام القانونية، و لا يباحوا لصاحب العمل أو ممثله بأن زيارة تفتيش ما جاءت بناء على استلام شكوى".

(2) لا يمكن اعتبار الإلتزام مفتشي العمل بالمحافظة على سرية المهنة، بل أن كل عامل يقع عليه هذا الإلتزام و في حالة المخالفة فتقع عليه جزاءات مدنية و جزائية.

لأن الاحتفاظ بسرية الشكوى يجعل العمال يثقون بمفتشي العمل، و يساعد ذلك في عدم التردد للإبلاغ عن نزاعات العمل الواقعة بينهم و بين أصحاب العمل. ما يمكن استخلاصه من خلال ما سبق أن فرض معايير العمل الدولية و كذلك العربية لهذه الالتزامات الواقعة على عاتق مفتشي العمل من أجل تفعيل نظام تفتيش العمل، و تحقيق العمل اللائق و للنهوض بأداء مفتشي العمل و رصد الثقة بين العمال و أصحاب العمل و بين مفتشية العمل.

تضيف المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل التي أقرتها الجمعية العالمية لتفقد الشغل المترجمة من طرف شاكر الساحلي نائب رئيس الجمعية العالمية لتفقد الشغل ، المتفقد الرئيسي للشغل لوزارة الشؤون الاجتماعية و التضامن و التونسيين بالخارج (الجمهورية التونسية )، جاء في المدونة تحت عنوان المدونة إطار و مرجعية أخلاقية، حيث جاء فيها انه يجب على المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل (مفتشو العمل ) تقديم الخدمات التي تستجيب لانتظارات المحيط بصورة تركز قيم النزاهة و ذلك لدعم ثقة الشركاء الاجتماعية (العمال و أصحاب العمل ) في منظومة تفتيش العمل باعتبارها مصدرا لسلطة مسؤولة.

بلوغ هذا الهدف تقترح المدونة إطارا و مرجعية أخلاقية تتضمن ست (6) قيم شاملة يجب تفعيلها للنهوض بأداء مفتشي العمل و هي على التوالي: المعرفة و الكفاءة، الاستقامة و النزاهة ، التصرف اللائق و الاحترام، الموضوعية، الحياد و المساواة ، الإلتزام و قابلية التأقلم مع الاحتياجات ، الإلتزام بالعمل مع الانسجام بين السلوك الشخصي و التصرف المهني. تتحدد هذه القيم معايير و قواعد التصرف الواجب تطبيقها و التقيد بها من قبل المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل. تضيف أيضا على أنه يجب على كل مفتش عمل الاعتراف و الإلتزام بالقيم الواردة بالمدونة و العمل على اعتمادها عند الإطلاع بالمهام الموكلة إليه. و لكن السؤال المطروح ما موقف المشرع الجزائري و كذا التشريعات المقارنة من الإلتزامات أو واجبات مفتش العمل؟

تنص المادة 17 من القانون 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر على: " تتناهى صفة مفتشي العمل مع حيازة أملاك أو مصالح في أية مؤسسة أو منشأة، فضلا عن الإلتزامات المحددة في التشريع و التنظيم المطبق عليهم". بالرجوع إلى نص المادة 5 من المرسوم رقم 11 - 261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل المشار إليه سابقا فانه ينص على: " يكتب مفتشوا العمل تعهدا شرفيا يشهدون فيه أنهم لا يملكون أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في أية مقولة أو مؤسسة تابعة لمجال اختصاص الهيكل الذي يمارسون فيه عملهم، و يتعين عليهم زيادة على ذلك أن يصرحوا لإدارتهم بالمقاولات و المؤسسات

التابعة لمجال اختصاصهم الإقليمي و التي يسيرها أو يديرها أصولهم أو فروعهم و أزواجهم أو أحد حواشيهم من الدرجة الأولى." كما تنص في نفس المبدأ المادة 45 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على: " يمنع على كل موظف مهما كانت وضعيته في السلم الإداري أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص آخر بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلالية أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة و ذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي."

من واجبات مفتش العمل في التشريع الجزائري أن لا تكون له أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في أية مؤسسة أو منشأة تابعة لمجال اختصاصهم، و هذا يتطلب عليهم كتابة تعهد بشأن ذلك، زيادة على ذلك أن يصرحوا لإدارتهم ما هي المؤسسات و المقاولات التي تسير من طرف أزواجهم و فروعهم و أحد الحواشي حتى الدرجة الأولى و التي تقع تحت اختصاصهم الإقليمي، كما يمنع عليه حيازة أملاك أو مصالح سواء كانت داخل التراب الوطني أو خارجه و تشكل عائقا لمفتشي العمل على القيام بوظائفه بالاستقلالية و الحياد، و في حالة المخالفة يعرض هذا المفتش لعقوبات تأديبية، و على هذا جاء في نص المادة 6 من نفس المرسوم " يمنع مفتشو العمل منعا باتا من قبول هبات نقدية أو عينية تقدم لهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أو قبول أي امتياز آخر من أي شخص طبيعي أو معنوي له علاقة بمفتشي العمل".

فرض المشرع الجزائري على مفتش العمل هذا الالتزام بعدم وجود أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع المؤسسة أو المنشأة، لجعل من وظيفة مفتش العمل نزاهة تسودها الثقة بينه و بين أطراف علاقات العمل (العمال و أصحاب العمل)، و عدم استغلال هذه الوظيفة لتحقيق أغراض شخصية، ذلك يقلل من قيمة وظيفته.

يعتبر التزام مفتش العمل بالنزاهة و عدم وجود هذه المصلحة أحد الضمانات الشخصية الواجب توفرها في مفتش العمل، فهي حد أدنى من الحصانة التي يقتضي أن يكون عليها هذا الموظف بالنظر للإجراءات التي قد تحيطه من قبل أصحاب العمل لقاء تجاوز ارتكابهم بعض المخالفات، ذلك أن الإنسان بطبيعته ضعيف، فإذا لم يكن مفتش العمل ممن تتوفر فيهم النزاهة التي تجعله أكبر من المغريات، فإن ثمة خشية بعدم قيام مفتش العمل

بوظيفته بما يقتضيه القانون<sup>(1)</sup>. إذ تتسم القيم الأساسية المتعلقة بالحرية و الكرامة الإنسانية و العدالة الاجتماعية و الأمن و عدم التمييز، بأنها ضرورية للتنمية و الفعالية المستدامتين على الصعيد الاقتصادي و الاجتماعي<sup>(2)</sup>.

أما بالنسبة لإلتزام مفتش العمل بالمحافظة على الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظيفتهم التي أقرتها معايير العمل الدولية و كذا العربية، فإنه نجد موقف المشرع الجزائري في نص المادة 19 من القانون رقم 90 - 03 المتعلق بمفتشي العمل المعدل و المتمم السالف الذكر ينص على: "يتعين على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني و لو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات و إدارتها الخاضعة لرقابتهم، و التي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم". بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 11 - 261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل المشار إليه سابقا، حيث تنص المادة 10 منه: "يلزم مفتشو العمل بالسر المهني، كل عون أفشى أو حاول إفشاء السر المهني يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في التشريع المعمول به"، وهو أيضا ما نصت عليه المادة 48 من الأمر 06 - 03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: " يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".

يتضح من خلال هذه المواد أن التزام أو واجب مفتش العمل بالتقيد بالسر المهني أي عدم إفشاء أي معلومة اطلع عليها بحكم وظيفته، و متصلة بتسيير المؤسسات أو الإدارات الخاضعة لرقابته، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة أو أي حدث أو خبر اطلع عليه أثناء ممارسته لوظيفته، إلا أن المشرع الجزائري أدرج استثناء بنصه في المادة 48 من الأمر 06 - 03 المشار إليه أعلاه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة كما أن الموظف لا يتحرر من هذا لإلتزام إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

إقترن المشرع الجزائري هذا الإلتزام بأداء مفتش العمل قسما قبل مباشرة العمل أمام المحكمة، يلتزم فيه مفتش العمل بعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته، و هذا ما أشارت إليه المادة 6 من المرسوم

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 188.

(2) مؤتمر العمل الدولي، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، الدورة 97، جنيف 10 يونيو (جوان) 2008، ص 7.

التنفيذي 11- 261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل " يؤدي مفتشو العمل أمام محكمة إقامتهم الإدارية اليمين التالية: أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بوظيفتي بأمانة و صدق، و أن أحافظ على السر المهني، و أراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة علي."

يلتزم مفتش العمل بالأسرار المهنية بما فيها الصناعية و تقنيات التكنولوجيا، و عدم كشف أي مضمون وثيقة تتعلق بالمؤسسة المستخدمة، و إذا أفشي أو حاول إفشاء أسرار المهنة فإنه يتعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع المعمول به. و بالرجوع إلى نص المادة 160 من الأمر 06- 03 المشار إليه يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا، و يعرض مرتكبيه للعقوبات تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية."

صنفت المادة 163 من نفس القانون العقوبات التأديبية إلى أربع درجات حسب جسامة الأخطاء المرتكبة، فالعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى تتمثل في التنبيه، التوبيخ، أما الدرجة الثانية فهي تتعلق بالتوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (1) أيام، الشطب من قائمة التأهيل، أما الدرجة الثالثة فتتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام ، التنزيل من درجة إلى درجتين إضافة إلى النقل الإجباري. أما الدرجة الرابعة و الأخيرة من التصنيف العقوبات التأديبية فهي التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح. لكن السؤال المطروح ما هي العقوبات التأديبية المقررة لمفتش العمل في حالة إفشاء الأسرار المهنية وفقا للتشريع الجزائري؟

بالرجوع إلى نص المادة 180 من القانون 06- 03 المشار إليه أعلاه نجد أنها تنص: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف: تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية ، وإخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية و لأغراض خارج عن المصلحة"<sup>(1)</sup>. يتضح من نص المادة أن إفشاء أو

(1) صنفت المادة 177 من نفس القانون الأخطاء المهنية « تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص تصنف هذه الأخطاء المهنية دون المساس بتركيبها الجزائي كما يلي:

- أخطاء من الدرجة الأولى،
- أخطاء من الدرجة الثانية،
- أخطاء من الدرجة الثالثة،

محاولة إفشاء الموظف بصفة عامة و مفتش العمل بصفة خاصة للأسرار المهنية فهي تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة، فإنه يتعرض لعقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة المنصوص عليها في المادة 163 السابقة الذكر فهي - التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام و التنزيل من درجتين و النقل الإجباري.

ما تجدر الإشارة إليه أن التزام مفتش العمل في التشريع الجزائري بعدم إفشاءه أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية لا يلتزم فقط به أثناء ممارسته لوظائفه، و إنما حتى بعد اعتزاله أو مغادرته للوظيفة، هذا ما جاء في المادة 19 من قانون رقم 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم المشار إليه سابقا: " يتعين على مفتشي العمل، تحت طائل العقوبات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني، و لو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص كل طرق الصنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات و إدارتها الخاضعة لرقابتهم و التي يكونوا قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم"<sup>(1)</sup>.

أما بالنسبة لإلتزام مفتش العمل بعدم البوح بمصدر أي شكوى الذي أقرته معايير العمل الدولية، فإن موقف المشرع الجزائري يظهر جليا في نص المادة 18 من القانون 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل المشار إليه أعلاه إذ تنص: " يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا في كنف السرية المطلقة كل العرائض و المعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين". يتضح من خلال نص المادة أن على مفتش العمل أن يدرس كل الوثائق و المعلومات و الشكاوى المرفوعة من قبل العمال أو أصحاب العمل في حالة نزاع في مطلق السرية، و يجب عليه عدم بوح أسرار هذه الوثائق، عدم كشف هوية المشتكين، فبغير الحفاظ على سرية مصدر الشكاوى فان مفتش العمل يفقد ثقة العمال و أصحاب العمل.

أخذت معظم التشريعات المقارنة مثلها مثل التشريع الجزائري بالتزامات مفتش العمل التي أقرتها معايير العمل الدولية، فمثلا نجد التشريع السعودي في نص المادة 2/195 من نظام العمل السعودي السالف الذكر جاء فيه " أن لا تكون له أي صلة مباشرة أو غير مباشرة، بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها"، وتضيف المادة 197 "يقسم مفتشو العمل قبل مباشرة أعمال وظائفهم أمام الوزير بأن يؤديوا أعمالهم بأمانة و إخلاص، و ألا يفشوا سر أي اختراع صناعي، أو غير صناعي ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم، و لو بعد انقطاع عملهم

- أخطاء من الدرجة الرابعة. «.

(1) لا يمكن الاحتجاج ضد مفتش العمل إذا كشف عن هذه المعلومات ( الأسرار المهنية) للسلطة القضائية و ذلك بموجب المادة 20 من القانون 90 - 03 المشار إليه أعلاه.

بجهد الوظائف". تنص المادة 202 من نفس القانون " على مفتش العمل أن يحيط بالسرية المطلقة الشكاوي التي تصل إليه بشأن أي نقص في الأجهزة أو أي مخالفة لأحكام النظام، و ألا يبوح لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوي "(1).

وفقا لهذه المواد أن المشرع السعودي ألزم مفتش العمل بأن لا تكون له أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالمؤسسة أو الهيئة التي يقوم بتفتيشها بحكم وظيفته، كما ألزمه على الاحتفاظ بالسر المهني و أي سر اطلع عليه، و اقترن هذا الإلتزام بالقسم الذي يؤديه مفتش العمل أمام الوزير بأن يؤدي أعماله بأمانة و إخلاص، إضافة إلى ذلك التزاهم بعدم البوح بالشكاوي المرفوعة إليه، أما بالنسبة للتشريع المصري تنص المادة 232 من قانون العمل المصري السالف الذكر " يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون و القرارات الصادرة تنفيذا له و الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمور الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم و تكون متعلقة بأعمال وظائفهم . و يحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة و الإخلاص، و ألا يفشي سرا من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل " . ألزم المشرع المصري كل من يقوم بمراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل و القرارات الصادرة تنفيذا له، بأن يحلف يمينا أمام وزير القوي العاملة و الهجرة، بأن يؤدي عمله بالأمانة و الإخلاص، و ألا يفشي سرا من أسرار العمل و الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته، و يظل ملتزما بهذا الإلتزام حتى بعد انتهاء خدمته أو تركه العمل في هذا المجال(2).

أما في المغرب جاء في نص المادة 531 من ظهير شريف رقم 194. 103 صادر في 14 من رجب 1424 ( 11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 99. 65 المتعلق بمدونة الشغل و ذلك في الكتاب الخامس تحت عنوان أجهزة المراقبة، و في الباب الأول تحت عنوان: الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل " يؤدي الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل اليمين المنصوص عليه في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أدائها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط ، يخضع هؤلاء الأعوان للمقتضيات الخاصة بحفظ السر المهني الوارد رقم 008 – 58 الصادر في 4 شعبان 1377 ( 24 فبراير 1958 ) بمثابة النظام الأساسي للوظيفة العمومية.

(1) نظام العمل و العمال السعودي الجديد، الصادر بالمرسوم الملكي رقم 51 الموافق ل2005/8/23، أم القرى السنة 82 العدد 4068 الموافق 2005/10/28.

(2) رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، مصر، 2004 . ص 357.

يعاقب الأعدوان المكلفون بتفتيش الشغل على إفشاء الأسرار التي اطلعوا عليها طبقاً لأحكام الفصل 446 من القانون الجنائي المصادق عليها بموجب الظهير الشريف رقم 413-59-1 الصادر بتاريخ 28 من جمادى الآخرة 1382 ( 26 نوفمبر 1962 ) كما وقع تغييره و تتميمه، مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في الفصل المذكور". إن الأعدوان المكلفون بتفتيش العمل في التشريع المغربي يلتزمون مثلهم مثل التشريعات السالفة الذكر بحفظ السر المهني و اقترن هذا أيضا باليمين الذي يؤديه عند مباشرة عملهم، و يعاقب هؤلاء المكلفون بتفتيش الشغل ( العمل ) في حالة إفشاءهم الأسرار المهنية التي اطلعوا عليها و تطبق عليهم العقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري.

أما في فرنسا نجد أن المشرع الفرنسي تطرق إلى الإلتزام في المواد 1.8113-10 و 1.8113-11<sup>(1)</sup> حيث أن مفتشي و مراقبي العمل يتقيدون بالأسرار المهنية فهي يلتزمون بعدم البوح بأسرار الإنتاج، و إجراءات الاستغلال التي قد يكونوا اطلعوا عليها عند ممارسة لوظائفهم، و اقترن هذا الإلتزام أيضا بحلف اليمين و في حالة الإخلال يعاقب وفقا لنص المادة 13 - 226 من قانون الجنائي.

ما نخلص إليه أنه اتفقت معظم التشريعات بصفة عامة و التشريع الجزائري بصفة خاصة بما جاءت به معايير العمل الدولية و كذا العربية بشأن الإلتزامات و واجبات مفتشي العمل، بأن لا تكون له أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالمؤسسة، و كذا التزامه بالسر المهني و عدم البوح بأي مصدر شكوى ترفع إليه.

---

<sup>(1)</sup>تنص المادة 1.8113-10 من قانون العمل الفرنسي على:

« Les inspecteurs du travail prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, la méconnaissance de ce serment est punie conformément à l'article 226 -13 du code pénal».

تضيف المادة: 1.8113-11

1.8113-11 Il est interdit aux contrôleurs du travail de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions la méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal

## الفرع الثاني: الضمانات القانونية المقررة لممارسة مفتش العمل لمهامه (الحماية).

اعتمدت معايير العمل الدولية، معايير العمل العربية، وكذا التشريعات الوطنية ضمانات إدارية و قانونية مقررة لمفتش العمل لممارسة وظائفه على أحسن وجه<sup>(1)</sup>، إذ أن هذه الوظائف تصطبغها مواقف سلبية من بعض الأطراف سواء عمال أو أصحاب العمل، و لكن خاصة من أصحاب العمل في حالة ارتكابهم مخالفات للأحكام القانونية، ذلك إلزامهم إزالة هذه المخالفات مع فرض الجزاءات القانونية عليهم بسبب ارتكابهم لها<sup>(2)</sup>، و من الطبيعي أن يعمدوا هؤلاء إلى عرقلة أعمال مفتشي العمل، لمنعهم من الإطلاع على السجلات و الوثائق التي يقتضي اطلاعهم عليها أو بتقديم معلومات خاطئة من أجل إخفاء الحقيقة عنهم، كما أنهم قد يستعملون العنف سواء العنف المادي، أو اللفظي ضد مفتشي العمل، و لكي يتمكن مفتشي العمل من أن يقوموا بوظائفهم لابد من إقرار حماية قانونية لهم<sup>(3)</sup>.

حضيت الحماية أو الضمانات القانونية و الإدارية المقررة لمفتش العمل لممارسة وظائفه اهتماما في معايير العمل الدولية، حيث جاء في نص المادة 18 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة لسنة 1947 المشار إليه سابقا: "تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على العقوبات المناسبة على مخالفة الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، و على عرقلة مفتشي العمل على أداء واجباتهم، و تنفيذ هذه العقوبات تنفيذا فعالا"، نفس الصيغة جاء بها نص المادة 24 من الاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة لسنة 1969 السالفة الذكر. يستخلص من النصين أن عرقلة مفتشي العمل عن أداء واجباتهم يستوجب تنفيذ العقوبة، إذ يجب تمكين مفتشي العمل من أداء واجباتهم و تهيئة الظروف و الإمكانيات اللازمة، التي تمكنهم من أداء وظائفهم.

أما على صعيد معايير العمل العربية فهي جاءت في نص المادة 11 من الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل لسنة 1998 " تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل و استقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية و استقلالية ". استقراء لنص المادة على التشريعات الوطنية إقرار حماية قانونية لمفتشي العمل عند ممارسته لوظائفه و هذا ما يجعله يستقر في وظيفته ، هذا ما أخذ به التشريع الوطني الجزائري من خلال

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص202.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص236.

(3) نفس المرجع.

نص المادة 21 من القانون 90-03 السالف الذكر حيث تنص المادة على: "يحمى مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته من قبل إدارته، من التهديدات و الإهانات و الشتائم و القذف أو الاعتداءات مهما يكون نوعها، و تضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك إن اقتضى الأمر، و في هذه الظروف تحل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصل من مرتكبي التهديدات أو الاعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور". كما تنص المادة 22 من نفس القانون على: "إذا تعرض مفتش العمل لمتابعة من الغير بسبب خطأ في الخدمة ووجب على الإدارة أن تحميه من الإدانات المدنية الموجهة إليه، ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه".

يستفاد من خلال هذه المواد أن المشرع الجزائري قد منح حماية قانونية لمفتش العمل أثناء ممارسته لوظائفه، فمفتش العمل يحمى من جميع الاعتداءات و العنف اللفظي و الإهانات و له الحق في التعويض عن الضرر، و تحل الإدارة محل مفتش العمل لتحصيل حقوقه من طرف مرتكبي العنف، و إذا كان مفتش العمل هو المتابع من طرف الغير بسبب خطأ ارتكبه خلال ممارسته لوظيفته فعلى الإدارة أن تحميه أيضا. كما تجدر الإشارة أيضا أن كل من مارس ضغوطات و إهانات و العنف ضد مفتش العمل فإنه تطبق عليه أحكام المادتين 144<sup>(1)</sup> و 148<sup>(2)</sup> من قانون العقوبات و هذا ما أقرت به المادة 23 من قانون 90-03 المشار إليه أعلاه.

نفس المضمون جاءت به المادتان 30 و 31 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المشار إليه سابقا إذ تنص المادة 30 على: "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به. وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال. كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة المختصة". جاء في نص المادة 31 من نفس القانون "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له." ما يمكن استخلاصه من هذه المواد أن المشرع الجزائري أخذ بما اعتمده معايير العمل الدولية بشأن تقرير اللوائح

(1) أنظر المادة 144 من الأمر 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.

(2) أنظر المادة 148 من نفس الأمر.

والتشريعات الوطنية للحماية، حيث أعطى المشرع الجزائري ضمانات قانونية للموظف بصفة عامة و مفتش العمل بصفة خاصة حمايته من جميع الإهانات و الشتائم و الاعتداءات التي يتعرض لها عند ممارسته لوظائفه، كما قرر عقوبات جزائية لمرتكبي هذه الإهانات.

تضمنت بعض قوانين العمل العربية حماية لمفتش العمل أثناء ممارسته لعمله فنجد مثلا التشريع اليمني و ذلك في نص المادة 127 من قرار جمهوري بقانون رقم ( 5 ) لسنة 1995 بشأن قانون العمل حيث جاء فيها: "على الوزارة أن توفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل أثناء ممارستهم لمهامهم أو بعد الانتهاء منها وفقا لما تراه كفيلا بتحقيق ذلك. عند تعرض مفتشي العمل لأي اعتداء أو ضرر جسدي أو معنوي ناجما عن تأديتهم لمهام التفتيش على الوزارة أن تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض و أن تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك. يستحق مفتشو العمل مقابل الجهود التي تبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقرها الوزير". إن المشرع اليمني حدا حذو المشرع الجزائري الذي قرر حماية لمفتش العمل أثناء ممارسته لوظائفه و عند تعرض مفتش العمل لأي إهانات أو أي عنف جسدي أو لفظي ( معنوي ) فإن على الوزارة أن تحميه و أن تنوب عنه في رفع الدعوى القضائية للمطالبة بالتعويض، كما هي التي تتحمل كافة المصارف القضائية. إضافة إلى ذلك فإن المشرع الفرنسي قرر حماية لمفتشي و مراقبي العمل أثناء تأديتهم لمهامهم و تطبق على مرتكبي العنف عقوبات جزائية المنصوص عليها في المواد 1.433-3, 1.433-5, 1.433-6. من قانون العقوبات الفرنسي هذا ما تضمنته المادة 2-1.8114 من قانون العمل الفرنسي<sup>(1)</sup>.

إن وجوب أصحاب العمل بتسهيل مهمة مفتش العمل جاء ضمانا لأداء وظيفته، حيث جاء في الاتفاقية العربية رقم ( 19 ) السالفة الذكر في نص المادة 33 " يلتزم صاحب العمل و العامل بالتعاون مع مفتش العمل و تسهيل قيامه بمهامه، و يحدد تشريع كل دولة العقوبات التي تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش".

<sup>(1)</sup> تنص المادة 2 - 1.8114 من قانون العمل الفرنسي على:

«Les dispositions des articles L. 433 -3, L. 433 - 5 et L. 433 - 6 du code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupable de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du Travail»

من واجب صاحب العمل تسهيل مهمة مفتش العمل في أداء وظائفه و ذلك بتسهيله و عدم عرقلته<sup>(1)</sup>، و يجب على صاحب العمل التعاون مع مفتش العمل في أداء وظائفه، كما على الدولة أن تسلط عقوبات في تشريعها الوطني على كل من يعرقل أعمال مفتش العمل. إن تسهيل مهمة مفتش العمل في أداء بوظائفه ليس التزاما أدبيا أو أخلاقيا و إنما التزام قانوني فرضه القانون، و يعاقب عليه سواء بالغرامة أو الحبس<sup>(2)</sup>.

أوردت قوانين العمل العربية نصوصا في تشريعاتها الوطنية سعت من خلالها تسهيل أداء وظائف مفتشي العمل و تمكينهم من تحقيق المهام الموكلة إليهم، منها التشريع الجزائري الذي نصت المادة 24 من القانون 90 - 03 المشار إليه أعلاه على " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 4000 دج و بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدهم بمقتضى المادة 6 أعلاه. و في حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 إلى 8000 دج و الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط". والملاحظ أن هذه العقوبة غير ردية مقارنة مع خطورة الفعل المجرم ، لذلك نرى ضرورة تدخل المشرع بغية رفعها إلى الحد المعقول على غرار ما قام به من خلال قانون المالية التكميلي عندما رفع الغرامات في جرائم تشغيل القصر ، وعدم التصريح بالعمال<sup>(3)</sup>.

كما يلزم على صاحب العمل الامتثال إلى أوامر مفتش العمل التي من شأنها تطبيق التشريع و التنظيم المتعلق بالعمل، و تمكينه من الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل و تنظيمه، بغية التحقيق من مطابقتها و هذا ما جاءت به المادة 6 / ج، ف من قانون 90 - 03 السالف الذكر وهو ما أقرته معظم التشريعات العمالية المقارنة منها التشريع الأردني الذي نص في المادة 8 من النظام رقم 56 لسنة 1996 المشار إليه سابقا "يترتب على صاحب العمل القيام بتقديم التسهيلات اللازمة للمفتش في أداء مهامه و عدم منعه من الدخول إلى المؤسسة أو أي قسم من أقسامها. وتمكين المفتش من الإطلاع على الوثائق و المستندات المتعلقة بالمؤسسة و العمال التي يرى ضرورة الإطلاع عليها أو أخذ صورة عنها أو نسخها أو نسخ أي جزء منها". يستفاد خلال النص أن المشرع الأردني ألزم صاحب العمل بتقديم كل التسهيلات اللازمة لمفتش

<sup>(1)</sup> في حالة العرقلة يجر مفتش العمل محضر مخالفة بشأنه، أنظر الملحق رقم 2.

<sup>(2)</sup> عصام يوسف القبيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، الجزء الأول، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، مكتب العمل العربي، بيروت 1980 - 1981 ص، 284.

<sup>(3)</sup> في هذه الحالة الأخيرة يجر مفتش العمل محضر مخالفة، يرسل إلى وكيل الجمهورية، أنظر الملحق رقم 3.

العمل و عدم منعه من دخول المؤسسة، كما يجب عليه عدم منعه من الإطلاع على الوثائق المتعلقة بالمؤسسة و العمال و يمكن أخذ صورة عنها.

أما المشرع المصري نص في المادتين 234 و 235 من القانون رقم 12 لسنة 2003 على أنه يجب على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون و القرارات المنفذة له و أن يقدموا لهم المستندات و البيانات اللازمة لأداء مهمتهم ، كما عليهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة ( 232) من هذا القانون و ذلك في المواعيد التي يحددها". يستفاد من خلال هذه المواد أن المشرع المصري مثله كالباقي التشريعات السالفة الذكر ألزم أصحاب العمل أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة مفتشي العمل، و أن يقدموا لهم كل البيانات لأداء مهامهم، كما يجب عليهم الامتثال إلى مكاتب مفتشي العمل متى طلب منهم الحضور و في المواعيد التي يحددها، و يعاقب صاحب العمل في حالة المخالفة و ذلك بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا يتجاوز ألف جنيه و قد تضاعف في حالة العود<sup>(1)</sup>. أما المشرع اللبناني كفل للموظفين المكلفين بأعمال التفتيش حماية خاصة حيث إذا تعرض أحدهم لمفتش العمل أثناء قيامه بوظائفه أو عرقلة أعماله أو منعه القيام بها يعاقب بغرامة من 500 إلى 1000 ليرة لبنانية، و بالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى العقوبتين و تضاعف العقوبة عند العود<sup>(2)</sup>.

أما المشرع المغربي نص في مادته 538 من مدونة الشغل المغربية على أنه يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يدلي بجميع الدفاتر و السجلات، و الوثائق الواجب مسكها، إذا طلب الأعدان المكلفون بتفتيش الشغل الإطلاع عليها، و أن يتخذ جميع الترتيبات اللازمة ليتأتى تقديم تلك الدفاتر و السجلات و الوثائق و لو في غيابها، كما يجب عليه أن يعد قائمة بالأوراق المؤقتة و يجعلها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل". إن المشرع المغربي قرر حماية لمفتش العمل أثناء قيامه بعمله، و ألزم أصحاب العمل أو من ينوب عنهم التعاون معه، و تقدم كل الدفاتر و السجلات و كل الوثائق التي يريد الإطلاع عليها، إذ يجب على صاحب العمل اتخاذ جميع الترتيبات اللازمة لتسهيل مهمة مفتشي العمل و من يحاول عرقلة أعماله فإنه يتعرض لعقوبات جزائية إذ يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم<sup>(3)</sup>.

(1) أسامة أحمد شحات، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 و القرارات الوزارية المنفذة لأحكامه، دار الكتب القانونية للنشر، مصر، 2006، ص 84.

(2) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل ( دراسة مقارنة )، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص 134.

(3) أنظر المادة 547 من مدونة الشغل المغربي السالف الذكر.

لم يخلو كذلك التشريع الفرنسي من إقرار العقوبة على كل من يحاول عرقلة مفتش العمل و كذا مراقبي العمل في أداء وظائفهم إذ يتعرض الذي عرقل مهمة مفتش و مراقبي العمل إلى عقوبات جزائية و تتمثل في الحبس لمدة عام و غرامة مالية تقدر ب 3750 أورو و هذا ما نصت عليه المادة 1-18114<sup>(1)</sup>.

مراعاة لذلك فإن أعمال العرقلة قد يمكن أن تصل إلى عدم تمكن مفتشي العمل التعامل معها بقدراتهم الذاتية فانه أجازت بعض التشريعات العربية بصفة عامة و التشريع الجزائري بصفة خاصة لمفتش العمل الطلب من قوى الأمن تقديم العون اللازم، و يظهر ذلك في نص المادة 16 من قانون 90 - 03 المتعلق بمفتشي العمل التي تنص " يجب على الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام أن يمدوا لمفتشي العمل يد العون المساعدة أثناء قيامهم بناء على طلبهم "، هذا ما جاء به أيضا التشريع الامارقي في المادة 175<sup>(2)</sup>. و كذا المادة 236 من التشريع المصري<sup>(3)</sup>.

إن التشريعات الوطنية تضي على مفتشي العمل صفة الضبطية القضائية لغرض القيام بوظائفهم في حدود اختصاصات محددة لتكون لهم سلطة استقصاء الجرائم المرتكبة التي تقع بالمخالفة لقوانين العمل، حيث يقوم مفتشي العمل بتحديد المخلفات التي يرتكبها أصحاب العمل في المؤسسة، و جمع الأدلة الخاصة بها، و تحرير محاضر المخالفة و إحالتها إلى السلطة القضائية<sup>(4)</sup>، و قد تضمنت المادة 16 من الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل السالفة الذكر أنه: " يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضبطية العدلية (القضائية) و يحمل بطاقة تثبت شخصيته و وظيفته ". حسب هذه المادة فان مفتش العمل يعتبر أحد أفراد السلطة القضائية، و يحمل بطاقة تثبت صفته و شخصيته أي بأنه مفتش عمل.

---

<sup>(1)</sup> تنص المادة 1-8114 L. من قانون العمل الفرنسي على:

«Le fait de faire obstacle à l'accomplissement de devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros ».

<sup>(2)</sup> تنص المادة 175 من قانون الإماراتي على: " لمفتش العمل أن يطلب عند الإقتضاء من السلطات الإدارية المختصة و من رجال الشرطة تقديم المساعدة".

<sup>(3)</sup> تنص المادة 236 من قانون العمل المصري على: " على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون و القرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها".

<sup>(4)</sup> يوسف الياس ، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 237، 236.

منحت التشريعات الوطنية هذه الصفة لمفتشي العمل منه التشريع المصري لأنها تعتبر هذه الصفة أحد الضمانات القانونية التي منحها القانون لمفتشي العمل لممارسة مهامه. حيث تنص المادة 232 على " يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون و القرارات الصادرة تنفيذا له و الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل الاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم و تكون متعلقة بأعمال وظائفهم ". يتضح من خلال نص المادة أن العاملين القائمين على تنفيذ أحكام قانون العمل و كذا القرارات الصادرة بشأن تفتيش العمل تكون لهم صفة الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دائرة اختصاصهم<sup>(1)</sup>.

أما التشريع اليمينيص في المادة 1/124 على أنه : " يجري التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة و مكاتبها و تكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون و الأنظمة و القرارات النافذة له و يجوز الاستعانة بالأطباء و المهندسين و الفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء ". أما التشريع القطري يمنح أيضا صفة مأموري الضبط القضائي لمفتشي العمل لتنفيذ أحكام قانون العمل كما يحملون بطاقات تثبت صفتهم<sup>(2)</sup>.

ترجع أهمية إقرار حماية قانونية لمفتش العمل أثناء قيامه بعمله لجعله يقوم بوظيفته بجدية و إلزامية استعمال سلطاته فعلى هذا منحت معظم التشريعات الوطنية هذه الحماية، كما فرضت عقوبات على كل من عرقل مهمة مفتش العمل، و نظرا لأهمية ما يقوم به مفتش العمل بضبط المخالفات التي تقع في بيئة العمل منحت له صفة الضبطية القضائية، فهي كلها تعتبر ضمانات قانونية لممارسة مفتش العمل لوظائفه.

كما منح القانون ضمانات إدارية تعتبر هي الأخرى إحدى الضمانات لحماية مفتش العمل و هي إثبات صفة مفتش العمل، ذلك من خلال البطاقة التي تمنحها الإدارة لمفتش العمل عند ممارسة وظيفته<sup>(3)</sup>، حيث تعتبر

---

(1) محمد فهيم أمين، الموسوعة العمالية في قانون العمل، عالم الكتب، مصر، ص 63.

(2) تنص المادة 137 من قانون العمل القطري " يكون لمفتشي العمل الذين يصدر بتدبيرهم قرار من النائب العام بالاتفاق مع الوزير صفة مأموري الضبط القضائي فيما يتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون و القرارات المنفذة له، و يحملون بطاقات تثبت صفتهم و عليهم أن يطلعوا أصحاب العمل عليها عند قيامهم بالتفتيش. "

ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة في قانون العمل بشأن منح هذه الصفة لمفتشي العمل، مما ينبغي أن يعد تقصيرا، لأن في الواقع العملي اكتساب هؤلاء المفتشي هذه الصفة يجب أن تسند به إلي نص صريح لاكتسابهم سلطات العامة بل يخص بها مفتشي العمل في مراقبة تطبيق النصوص الخاصة بالحماية العمالية و ضبط مخالفات أصحاب العمل لهذه النصوص.

(3) أنظر الملحق رقم 4.

هذه البطاقة أحد الضمانات التي يوفرها القانون لمفتش العمل للقيام بدوره على أكمل وجه، و يهدف المشرع من حمل هذه البطاقة إلى منع التحايل من جانب أي شخص على صاحب العمل، بأن يدعي أنه أحد مفتشي. كما تعتبر هذه البطاقة التي تمنحها الإدارة لمفتشي العمل حماية لصاحب العمل، و ضمانة لعنصر الثقة في التعامل بينه و بين مفتش العمل، كما يحافظ ذلك على المركز القانوني للمفتش، حيث عند إظهار مفتش العمل لهذه البطاقة التي تثبت صفته فإن العمال يعلمون بأن المعلومات التي يقدمونها أو يقومون بإفائها إليه سيلتزم هذا المفتش بحفظ الأسرار<sup>(1)</sup>، وقد تبنت هذه الضمانة الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 المشار إليها سابقا، و كذا التشريعات المقارنة و التشريع الجزائري حيث يظهر ذلك من خلال نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 11 - 261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين لسلك مفتشي العمل السالف الذكر التي تقضي " يزود مفتشو العمل ببطاقة تعريف مهنية تسلمها السلطة المكلفة بمفشية العمل، و يجب عليهم حملها و استظهارها أثناء تأدية مهامهم ". إن مفتش العمل الجزائري يزود ببطاقة مهنية تثبت صفته، تمنحها إياه السلطة المكلفة بمفشية العمل، كما ألزم المشرع الجزائري مفتشي العمل حمل هذه البطاقة و استظهارها أثناء تأدية لمهامهم.

أما التشريعات المقارنة نجد المشرع المصري في نص المادة 1/233 من قانون العمل المصري الذي يقضي " يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت له هذه الصفة و له حق دخول جميع أماكن العمل و تفتيشها للتحقيق من تطبيق أحكام هذا القانون و القرارات المنفذة له، و فحص الدفاتر و الأوراق المتعلقة بذلك، و طلب المستندات و البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم " .

إن العمال المكلفون بمراقبة تنفيذ المنشآت لأحكام هذا القانون ملتزمين بحمل بطاقة تثبت صفة الضبطية القضائية لإثبات شخصياتهم و لمنع انتحال الغير لها، و لهم في سبيل أداء مهام وظائفهم الحق في دخول جميع أماكن العمل و تفتيشها و فحص الدفاتر و الأوراق التي تثبت تنفيذ هذا القانون، كما أن من حقهم طلب المستندات و البيانات التي يرون أهميتها<sup>(2)</sup>.

(1) صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل و التأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطبوعة جامعة البحرين، البحرين، 2006، ص 52.

(2) رأفت د سوقي، المرجع السابق، ص 385.

جاء في قانون العمل الأردني رقم 56 من نظام مفتشي العمل لسنة 1996 في المادة 4/4 " يزود مفتش العمل ببطاقة خاصة و ذلك وفق النموذج الذي تعتمده الوزارة". كما جاء في المادة 2/122 من قانون الإمارات " و يحمل مفتش العمل بطاقات تثبت صفتهم تصدرها لهم وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية". أما في التشريع السعودي فجاء في المادة 197 من نظام العمل السعودي المشار إليه سابقا " ... و يحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته ". يتضح من خلال هذه النصوص أن مفتش العمل يحمل بطاقة تثبت صفته تصدرها لهم الوزارة المكلفة بتفتيش العمل.

ما يمكن استخلاص مما سبق أن الضمانات القانونية المقررة في المعايير العمل الدولية و كذا معايير العمل العربية و كذا التشريعات الوطنية من أهم الضمانات لحماية مفتشي العمل لأداء مهامهم و التقيد بالتزاماته، و كذا جعل من نظام تفتيش العمل أكثر فعالية و جدية، و أي محاولة للتعدي على مفتش العمل فإنه يتعرض لعقوبات صارمة، مما يجعل مفتش العمل يقوم بوظائفه باستقلالية و حياد و عدم الخوف و الانحياز، و جعل التعامل بينه و بين أطراف علاقات العمل تسودها الثقة و التعاون.

### المبحث الثاني: ممارسة مفتش العمل لوظائفه.

اهتمت معايير العمل الدولية و العربية بوظائف أجهزة تفتيش العمل كما جاء في مقدمة الفصل الأول من الباب الثاني، حيث حددت المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم (81)، بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة و وظائف تفتيش العمل التي وردت على سبيل الحصر، و استكملت التوصية الدولية رقم (81) المعايير الواردة في الاتفاقية الدولية رقم (81) الجزء الأول منها لبيان الواجبات الوقائية لإدارات تفتيش العمل، و هي واجبات وظيفية في غاية الأهمية، تتمثل في الحفاظ على سلامة العمال أثناء القيام بعملهم، بينما الجزء الثاني من هذه التوصية عالجت فيه موضوع التعاون بين أصحاب العمل و العمال في مجال الصحة و السلامة، كما انتهجت المادة 6 من اتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة ما جاءت به المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم (81) السالفة الذكر، و جاء استكمالاً لهذه الوظائف في مجال الزراعة ، التوصية الدولية رقم (133) بشأن تفتيش العمل في الزراعة، كما خصصت الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل عدد من موادها لبيان وظائف

أجهزة تفتيش العمل، تضمنت اقتباسا لبعض المعايير الدولية التي أوردتها الاتفاقية الدولية رقم (81)، غير أنه اختلفت التشريعات العربية في معالجة وظائف أجهزة تفتيش العمل<sup>(1)</sup>، و هذا ما سوف نبينه لاحقا.

إن هيئة تفتيش العمل لم تعد في وقتنا الحالي تقوم بدور رقابي فقط، و لا تقتصر وظيفتها على ممارسة السلطة العقابية، و إنما تلعب دورا إيجابيا بالغ الأهمية في الحياة العملية<sup>(2)</sup>، و هذا ما حددته المادة الثالثة من الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة السالفة الذكر، إذ أشارت المادة 1/3 إلى الوظيفية التقليدية السلبية لتفتيش العمل، و هي كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل و حماية العمال أثناء قيامهم بعملهم، مثل الأحكام المتعلقة بشروط العمل و حماية العمال أثناء قيامهم بعملهم، مثل الأحكام المتعلقة بتنظيم ساعات العمل و الأجور و الأحكام المتعلقة بالصحة و السلامة<sup>(3)</sup>. بينما أشارت نفس المادة الفقرة الثانية و الثالثة منها إلى الوظائف الإيجابية أو الدور الإيجابي الذي تلعبه هيئة تفتيش العمل في ممارسة وظيفة التفتيش و تزود أصحاب العمل و العمال بالمعلومات و الإرشادات الفنية عن أفضل الوسائل لتطبيق الأحكام القانونية، و إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص أو عيوب التطبيق التي لم تنص عليها الأحكام القانونية القائمة<sup>(4)</sup>.

استقراء للوظائف التي جاءت بها الاتفاقية الدولية رقم (81) يظهر التطور في مهام تفتيش العمل، إذ لم يعد مفتش العمل مراقبا يقتصر دوره على رصد المخالفات بل تحول إلى عنصر إيجابي يتفاعل مع أطراف علاقات العمل بهدف تمكينهم من تحقيق تطبيق الأحكام المتعلقة بقانون العمل، ليس عن طريق فرض العقوبات بل عن طريق تقديم المعلومات و النصح و الإرشاد و تقديم المساعدة لأطراف علاقة العمل ( أصحاب العمل و العمال) على تطبيق هذه الأحكام. كما جاء في هذه المادة أن يقوم مفتش العمل بإبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص أو عيوب التطبيق.

من خلال ما سبق يمكن تحديد وظائف مفتش العمل في الوظيفة الرقابية المقررة على شروط العمل و ظروفه، و على تنظيم وقت العمل، و تنظيم أجور العمال، و الوظيفة الوقائية من خلال النصح و الإرشاد و

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق ص ص 109، 110.

(2) يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 212 .

(3) أنظر المادة 1/3 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة، السالفة الذكر.

(4) تنص المادة 1/3 (ب) و (ج) من الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة على: "ب- تقديم المعلومات التفتيشية و المشورة لأصحاب العمل و العمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالأحكام القانونية فعالية. ج- تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد."

الوقاية من مخاطر العمل، إذ أن وظيفة مفتش العمل ينبغي ألا يقتصر دوره على كشف المخالفات القانونية و إحالة المخالف إلى الجزاء، ذلك أن الوظيفة الوقائية لمفتشي العمل أحد المظاهر الذاتية لتفتيش العمل، التي يختلف فيها نشاط التفتيش عن غيره من الأنشطة التي تقوم بها هيئات و مؤسسات رسمية لأغراض مختلفة<sup>(1)</sup>. وفقا لما سبق قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول الوظيفة الرقابية لمفتش العمل، أما المطلب الثاني من هذا المبحث نتناول دراسة الوظيفة الوقائية لمفتش العمل.

### المطلب الأول: الوظيفة الرقابية لمفتش العمل.

إنّ ظهور أجهزة تفتيش العمل استجابة لحاجة الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل، حيث وظفت الدولة سلطتها في التشريع لإقرار قواعد ملزمة تنظم هذه العلاقة بهدف حماية الطرف الضعيف فيها و هم العمال، و قد اقتضى هذا التدخل أن تؤسس إدارة تناط بها وظيفة الرقابة على تنفيذ هذه الأحكام القانونية، و هكذا وجدت أجهزة تفتيش العمل<sup>(2)</sup>، غير أن هذا التدخل أخذ يتطور ليمتد إلى تنظيم العمل، و هكذا تزايدت الوظائف المناط بأجهزة تفتيش العمل فنمت هياكلها تبعا لذلك، و التي تمثلت في نمو وظائفها التخطيطية و التنفيذية في مجالات حماية العمل و تنظيم الاستخدام و تطوير علاقات العمل الجماعية، و التوسع في مهامها الاستشارية على مختلف المستويات و في تحقيق التوافق بين مصالح أطراف علاقة العمل و المصلحة الاجتماعية العليا<sup>(3)</sup>.

يعد الدور الرقابي لأجهزة تفتيش العمل من المظاهر التي تختلف عن الأدوار الموكلة للهيئات و الأجهزة الرسمية للدولة، و تظهر خصوصية هذا الجهاز في ضمان تحقيق أحسن مستويات الالتزام بالأحكام القانونية، فكان من الضروري تمتع هذا الجهاز بصلاحيات من أجل القيام بهذه الرقابة، ذلك أن فعالية أي جهاز بغض النظر عن طبيعته لا بد أن تكون له صلاحيات حتى يتمكن من أداء بوظائفه، كما اهتم القانون من ناحية أخرى بذكر الوسائل التي يتمتع بها هذا الجهاز للقيام بوظائفه و تحقيق الأهداف المنوطة به، وهذا ما نص به القانون رقم

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 85 – 95.

(2) يوسف الياس، إدارات العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 48.

(3) نفس المرجع، ص ص 48، 49.

90-03 المتعلق بمفتشية العمل على أهم هذه الوسائل التي يتمتع بها هذا الجهاز من أجل تمكينه بالقيام بالمهام و الصلاحيات المخولة له<sup>(1)</sup> ، ذلك ما سوف نبينه لاحقاً.

إنّ الوظيفة الرقابية التي يمارسها جهاز تفتيش العمل ( مفتشية العمل ) من أهم الوظائف التي تجعل أصحاب العمل لا يرتكبون المخالفات و التقليل من حوادث العمل، حيث يعتبر هذا الدور الرقابي ذو طبيعة ايجابية يساهم بفعالية في بولوج الهدف من إصدار التشريعات<sup>(2)</sup>. و للتفصيل أكثر في الوظيفة الرقابية لمفتشي العمل حاولنا تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع حيث نتناول في الفرع الأول رقابة مفتشية العمل على شروط و ظروف العمل، أما الفرع الثاني نتناول فيه رقابة مفتشية العمل على تنظيم وقت العمل، أما رقابة مفتشية العمل على تنظيم أجور العمال نتناوله في الفرع الثالث من هذا المطلب .

### الفرع الأول: رقابة مفتش العمل على تنظيم شروط و ظروف العمل.

تطرقت إلى هذه الوظيفة الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة السالفة الذكر و جعلتها الوظيفة الأولى التي يقوم بها مفتشي العمل في إطار أداء مهامهم، يظهر ذلك في المادة 1/2 " ينطبق نظام تفتيش العمل في الأماكن الصناعية على كل أماكن العمل التي يناط فيها بمفتشي العمل تنفيذاً لأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل و حماية العمال أثناء قيامهم بالعمل " . نفس الأحكام وردت في الاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة و ذلك في المادة 6 السالفة الذكر " ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل و حماية العمال أثناء قيامهم بعملهم...". يستفاد من خلال هذين النصين أن المعايير الدولية جعلت رقابة مفتش العمل شروط و ظروف العمل من بين الوظائف الأساسية و الأولى التي تقوم بمفتشية العمل برقابتها. نفس الوظيفة أشارت إليها المادة 22 من الاتفاقية العربية<sup>(3)</sup>، إضافة إلى ذلك جعلت هذه المادة من بين الوظائف التي يقوم بها مفتش العمل مراقبة تطبيق اتفاقيات العمل العربية و الدولية المصادق عليها من قبل دولته، إلا أنه ما تجدر الإشارة إليه أن معظم القوانين العربية لم تجعل هذه المراقبة من بين الوظائف التي يقوم بها مفتش العمل.

<sup>(1)</sup> بن ديدى العربي، المرجع السابق، ص 117.

<sup>(2)</sup> نفس المرجع.

<sup>(3)</sup> تنص المادة 22 من الاتفاقية الدولية رقم (19) على: "يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، كما في ذلك القوانين و النظم و اللوائح و القرارات الصادرة بموجبها، و اتفاقيات العمل العربية و الدولية، المصدق عليها من قبل دولته و اتفاقيات العمل الجماعية".

تعدد الآليات القانونية التي تتولى وضع تنظيم شروط العمل و ظروفه، فتحدد ذلك يناط بصفة أساسية بالسلطة التشريعية، فكل دولة تقوم بتنظيم شروط و ظروف العمل من خلال التشريع أو القانون العادي و هو المصدر الأساسي لقوانين العمل، أو من خلال التشريعات الفرعية و التي يقصد بها القرارات التنظيمية و اللوائح التي تصدرها السلطة التنفيذية تنفيذا لقانون العمل<sup>(1)</sup>.

إن تهيئة ظروف العمل تعرف بأنها عبارة عن عملية تتضمن مجموعة من الإجراءات ، تهتم بدراسة الظروف السائدة في أماكن العمل، من خلال القيام ببرامج متخصصة من أجل إزالة كل ما يتسبب بالحوادث و الأمراض المهنية التي يمكن أن تصيب العمال أثناء قيامهم بعملهم، و العمل على توفير سبل الحماية من أجل تفادي هذه المخاطر، و أثارها السلبية على صحة و سلامة العمال في أماكن العمل<sup>(2)</sup>، أي توفير الظروف الملائمة التي تساهم في زيادة الدافعية للعمل<sup>(3)</sup>، لهذا منحت الدولة أهمية بالغة لمسألة شروط و ظروف العمل، حيث أحاطتها بالرعاية من خلال النصوص الواردة في قانون العمل، و التي خصت بتوفير الصحة و السلامة في مكان العمل و التحقيق من مطابقتها للمعايير المنصوص عليها و المطالبة بتحسينها<sup>(4)</sup>.

أورد التشريع الجزائري و كذا التشريعات المقارنة نصوصا تعالج فيها وظيفة رقابة مفتشية العمل على شروط و ظروف العمل، فنجد المشرع الجزائري عاجلها في نص المادة الثانية فقرة أولى من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر ، إذ تنص " مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال".

يتضح من خلال نص المادة المشار إليها أعلاه، أن المشرع الجزائري وسع من وظيفة مفتش العمل لتستوعب جميع الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل و ظروف العمل و حماية العمال. أما التشريعات المقارنة منها التشريع الإماراتي نجد في نص المادة 167/أ التي تقضي: " مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم و خاصة ما يتعلق بشروط العمل و الأجور و وقاية العمال و حمايتهم أثناء قيامهم بالعمل و ما يتصل

(1) علي فيصل علي، المرجع سابق، ص 85.

(2) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة « بعد استراتيجي»، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2009، ص 569.

(3) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة، بيروت، 1979، ص 56.

(4) سلمى لحر، تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء التمريض بالمؤسسة الإستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحيى - جيحل - رسالة ماجستير في تسير الموارد البشرية جامعة قسنطينة، الجزائر 2012-2013 ص 35.

بصحة العمال و سلامتهم و استخدام الأحداث و النساء ". أما التشريع الفلسطيني في نص المادة 1/110 التي تنص: " متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط و ظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوي و البلاغات ". كما نصت المادة 3/1 من نظام مفتشي العمل الأردني رقم 56 لسنة 1996 على: "التحقيق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل و حماية العمال أثناء قيامهم بعملهم ". و نفس الشيء أقره المشرع المغربي من خلال نص المادة 1/532 من مدونة الشغل من خلال منحها مفتش العمل صلاحية السهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالشغل.

يستفاد من خلال هذه النصوص الواردة في التشريعات العربية المقارنة أن وظيفة رقابة شروط و ظروف العمل موكلة إلى جهاز تفتيش العمل، إذ يوحي بالدور الإيجابي الذي يلعبه هذا الجهاز، حيث يجب على مفتش العمل المراقبة و السهر على تنفيذ الأحكام المتعلقة بظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة، كما أن القانون الجزائري يعتمد على نظام التفتيش العام، أي أن مفتشية العمل لها صلاحيات واسعة لا يقتصر على ميدان معين، كما سمح لمفتش العمل مراقبة مدى احترام التشريع و التنظيم المتعاقين بالعمل هذا ما جاء في نص المادة 2 من القانون 90-03 المشار إليها أعلاه.

إن اللوائح الداخلية للمؤسسات و نظامها الداخلي، و اتفاقيات العمل الجماعية تعتبر أيضا مصدر لشروط و ظروف العمل فهي تلك القواعد التي يضعها صاحب العمل، فقد تعتبر مكملة للتشريع الوطني، إذ يمكن لمفتش العمل اتخاذها كوسيلة لمراقبة مدى تنفيذ صاحب العمل لهذه الشروط و ظروف العمل<sup>(1)</sup>، و في حالة المخالفة فعلى مفتش العمل حينئذ أن يتخذ الإجراءات اللازمة التي منحها إياه القانون لممارسة سلطاته إما بالنصح و الإرشاد، أو تحرير محاضر المخالفة أو توجيه الإنذارات<sup>(2)</sup>، و هذا ما نتعرف إليه بالتفصيل لاحقا.

ما تجدر الإشارة إليه أنه يشتمل تنظيم شروط و ظروف العمل على مجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية تهدف كلها إلى حماية العامل بتحديد أوقات عمله و تسطير قوا عد النظافة و الأمن في بيئة العمل، و جاءت هذه القواعد ضمن القانون أو بموجب نصوص تنظيمية، و قد تتضمنها نصوص أخرى كالنظام الداخلي و الاتفاقيات الجماعية، و قد جاءت أساسا لحماية العمال من التعسفات الخطيرة التي أبحرت عن التطور السريع

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 87.

(2) نفس المرجع، ص 88. ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري لم ينص على صلاحية مفتش العمل في مراقبة مدى تطبيق الأنظمة الداخلية.

للاقتصاد الصناعي الرأسمالي<sup>(1)</sup>، فضلا عن ذلك أنّ الرقابة على شروط و ظروف العمل تستوجب مسائل تفصيلية تدخل في الأحكام الخاصة بساعات العمل أو تنظيم وقت العمل و الأجور و الصحة و السلامة المهنية و هذا ما نتطرق إليه لاحقا.

## الفرع الثاني: رقابة مفتش العمل على تنظيم وقت العمل.

تحدّد مدّة العمل أو حجم الساعي للعمل وفقا للمعايير الدولية و التشريعات الوطنية، إذ هذه المعايير تحدّد وقت العمل اليومي، و الأسبوعي و الساعات الإضافية تحديد أمرا، حيث لا يمكن للعامل أو لصاحب العمل مخالفة أحكام الواردة في تلك القوانين، فهي ملزمة لكلا الطرفين. تعتبر مسألة تنظيم وقت العمل من المسائل التي أخذت تطورا من خلال التحولات الاقتصادية التي شاهدها العالم بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة، فبعد أن كان الحجم الساعي طويلا، وصل إلى 12 ساعة في اليوم من شأنه إحداث إرهاق كبير لدى العامل و كذا إحداث أمراض مهنية، فقد دفع ذلك إلى تخفيض من هذا الحجم الساعي لمقتضيات صحة و أمن العمّال<sup>(2)</sup>.

في الجزائر فإن أول قانون منظم لوقت العمل صدر بموجب الأمر 30/75 يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي إذ تنص المادة الأولى من هذا الأمر على: "تحدّد المدة القانونية للعمل الأسبوعي ب 44 ساعة و ذلك في المصالح العمومية للدولة و الجماعات المحلية، و المؤسسات و الهيئات العمومية و المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي و الاجتماعي أو الثقافي، و الشركات التعاونية و كذلك في المؤسسات الخاصة.

تسري هذه الأحكام كذلك على جميع النشاطات المهنية في الزراعة بما في ذلك مصالح القطاع الفلاحي و مؤسسات الصناعة التقليدية. و تبقي مدّة العمل الخاصة بعمال الأرض الخاضعين لنص خاص خارج عن مجال تطبيق هذا الأمر<sup>(3)</sup>. أبقى المشرع الجزائري على نفس الحجم الساعي لوقت العمل إلى غاية سنة 1981 الذي أحدث تغيير بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تحدث إرهاقا شديدا للعامل، إذ قلص وقت العمل الأسبوعي لهذه المناصب إلى ستة ساعات على الأكثر، و إلى عشر ساعات هذا كحدّ أقصى هذا ما تضمنه قانون رقم

<sup>(1)</sup> ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 170.

<sup>(2)</sup> Michel Miné et autres, le droit social international et Européen en pratique, édition d'organisation, Paris, 2010, p63.

<sup>(3)</sup> أمر رقم 75-30، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، السالف الذكر.

03/81 حيث جاء فيه تنظيم وقت العمل بتحديد كفاءات تنظيم ساعات العمل اليومية طوال الأسبوع، كما اعتمد المشرع الجزائري في ظل هذا الأمر أول نص قانوني ينص على نظام الدوام<sup>(1)</sup>.

أما في ظل التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر و تبنيها نظام الرأسمالي و هو نظام اقتصاد السوق، فقد غير المشرع الجزائري من مدة وقت العمل و ذلك في ظل الأمر 03/97 إذ جاء في نص المادة الثانية منه على: "تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية توزع هذه المدة على خمسة (05) أيام على الأقل"<sup>(2)</sup>.

يلاحظ من خلال نص المادة أن المشرع الجزائري قد خفض المدة القانونية الأسبوعية بأربع ساعات مقارنة بما جاء به الأمر رقم 03/81 السالف الذكر، إذ أنه استثناء يمكن للعامل أن يعمل أكثر من أربعين ساعة في الأسبوع في الظروف غير العادية، باستعمال الساعات الإضافية هذا كمبدأ عام، إلا أنه بالرجوع إلى نص المادة الرابعة من نفس الأمر فقد جاءت بالاستثناء إذ تخفّض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للعمال الذين يشتغلون أعمالاً شديدة الإرهاق الجسدي و العصبي و خطيرة، و ترفع بالنسبة للعمال الذين يمارسون أنشطة في بعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط كأن يكون النشاط مرتبط بالمواسم، إلا أنه ترك المشرع تحديد المدة القانونية الأسبوعية برفعها و تحفيظها و تحديد المناصب للاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية. أما بالنسبة

---

(1) تنص المادة الأولى من قانون رقم 81-03 مؤرخ في 21 فبراير سنة 1981، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر، عدد 8 مؤرخة في 24 فبراير سنة 1981 على: "يهدف هذا القانون الى تحديد الأحكام المتعلقة بالمدة اليومية و الأسبوعية للعمل." كما يضيف هذا القانون أن المدة القانونية للعمل الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المستخدم، إما في مكان العمل من أجل القيام بمهامه وهذا ما أشارت إليه المادة الثانية من هذا القانون. كما تنص المادة الرابعة من نفس القانون على: "تحدد المدة الأسبوعية للعمل بأربع و أربعين (44) ساعة" إلا أن هذه المدة يمكن أن تقلص إلى ستة (6) ساعات في الأسبوع كحد أقصى و ذلك بالنسبة للأشخاص الذين يشتغلون بأشغال شاقة و شديدة الإرهاق البدني، أو الفكري أو العصبي و قليلة النظافة تنطوي على أخطار أو ضغوطات نفسية و هذا ما جاء في المادة الخامسة منه. تنص المادة التاسعة "يجب أن توزع المدة الأسبوعية للعمل حسب احدي الكفاءات التالية: - تسع ساعات في اليوم طوال أربع أيام للعمل و ثماني ساعات ليوم العمل الخامس - ثماني ساعات في اليوم طوال خمسة أيام للعمل و أربع ساعات بالنسبة لليوم السادس - توزيع متفاوت بين أيام العمل مع حد أقصاه عشر ساعات في اليوم. - إن المدة الأسبوعية الموزعة حسب إحدى الكفاءات المنصوص عليها أعلاه يمكن أن تتم إما حسب نظام الحصة المستمرة و إما حسب نظام الحصة المجزأة. - و في جميع الحالات يشارك ممثلو العمال في اختيار الكيفية الملائمة. - إذا كان ساعات العمل العادية مؤداة ضمن الدوام المستمر، يتعين على المؤسسة المستخدمة منح إستراحة مدتها نصف ساعة وسط الدوام، و تعد هذه الاستراحة وقت عمل بالنسبة لتحديد المدة الفعلية للعمل"

(2) المادة 2 من الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل ج ر، و عدد 3 مؤرخة في 12 يناير سنة 1997.

لتحديد المدة القانونية الأسبوعية للمؤسسات و إدارات العمومية عن طريق التنظيم<sup>(1)</sup>، و بالرجوع إلى نص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 59/97 التي تقضي " تؤدي ساعات العمل خلال الأسبوع حسب نظام الدوام المستمر و توزع على خمسة أيام عمل في ظروف العمل العادية "<sup>(2)</sup>.

جاء المرسوم التنفيذي رقم 244/09 مؤرخ في 22 يوليو سنة 2009 يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس، فصباحا من الساعة الثامنة إلى منتصف النهار أما الفترة المسائية فيبدأ وقت العمل من الواحدة زوالا إلى الرابعة و النصف، إذ تخصص ساعة واحدة للاستراحة بين منتصف النهار و الواحدة زوالا، إلا أن المشرع الجزائري لم يحدد نفس تنظيم وقت العمل في جميع ولايات الوطن، حيث أنّ تنظيم ساعات العمل في ولايات الجنوب كإليزي و تندوف و غيرها يبدأ وقت العمل من الساعة السابعة إلى الساعة الثانية عشر أم الفترة المسائية تبدأ وقت العمل من الساعة الثانية عشر و النصف إلى الثالثة زوالا، و تحدّد فترة الاستراحة بنصف ساعة<sup>(3)</sup>.و إذا كانت ساعات العمل مؤدية حسب الدوام المستمر يتعين على صاحب العمل ( المستخدم ) تخصيص وقت الاستراحة ساعة واحدة لا يمكن تجاوزها، و تعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي، و لا يمكن أن يتجاوز هذا العمل الفعلي في اليوم اثني عشر (12) ساعة<sup>(4)</sup>.

إذا كان المبدأ في تنظيم وقت العمل هو النظام أو الدوام المستمر من الساعة الثامنة صباحا إلى الساعة الرابعة و النصف زوالا مع تخصيص ساعة واحدة للاستراحة كما أشرنا سابقا، إلا أنّه يمكن العمل بغير هذه الأوقات هذا ما يعرف بالعمل الليلي، غير أنّ العمل به تقتضي شروط و قوا عد حددها القانون، هذا ما جاء به المشرع الجزائري في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث يعتبر العمل الليلي هو العمل الذي ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا، و ترك المشرع الجزائري تحديد شروطه و قوا عده و الحقوق

(1) أنظر المادة 4 من الأمر 97-03 المتضمن تحديد مدة العمل، السالف الذكر.

(2) المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97 - 59 مؤرخ في مارس سنة 1997، يحدد تنظيم ساعات العمل، و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، عدد 13 مؤرخة في 12 مارس سنة 1997، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07 - 226، المؤرخ في 24 يوليو سنة 2007، و المرسوم التنفيذي رقم 09 - 0244 المؤرخ في 22 يوليو سنة 2009.

(3) المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 09-244 مؤرخ في 22 يوليو سنة 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97 - 59 مؤرخ في 9 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 44 مؤرخة في 26 يوليو سنة 2009.

(4) تنص المادة 6 من الأمر رقم 97 - 03 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل السالف الذكر على: "إذا كانت ساعات العمل مؤداة حسب نظام الدوام المستمر، يتعين على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة و تعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي."

المرتبة عنه عن طريق الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية<sup>(1)</sup>. و لا يمكن للعمال الذين تقل أعمارهم سن 19 سنة سواء كانوا نساء أو رجال العمل ليلا<sup>(2)</sup> غير أنه يمكن لمفتش العمل المختص إقليميا منح ترخيص للمستخدم أن يشغل نساء في أعمال ليلية إذا اقتضت طبيعة النشاط، و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 29 من قانون 90-11 المشار إليه<sup>(3)</sup> كما يجوز للمستخدم إذا اقتضت الضرورة كاستثناء أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل التي أشرنا إليها سابقا، أن لا تتعدى 20% من المدة القانونية غير أنه يمكن أن يتجاوز هذا الحد إذا نص عليها القانون صراحة أو ضمن الشروط المحددة في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية، و يحق للعامل الذي أدى ساعات إضافية الحق في الزيادة في الأجر التي لا تقل عن 50% من الأجر

العادي للساعة<sup>(4)</sup>. يظهر دور مفتش العمل في مراقبة تنظم العمل بالرقابة على أنّ ساعات العمل الفعلية التي يعملها العامل لا تتجاوز الحد المسموح به قانونا، و كذا ما أقرته الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية، و أن العامل يحصل على الاستراحة التي يقرها القانون و هي ساعة واحدة، كما يتحقق مفتش العمل بأن المستخدم لا يشغل النساء و الأطفال في أعمال ليلية، إلاّ إذا رخص مفتش العمل به عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل ، كذلك الأمر فيما يتعلق بالعمل الإضافي، حيث يلتزم مفتش العمل برقابة تنظيم

---

<sup>(1)</sup>تنص المادة 27 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات السالف الذكر على: "يعتبر كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا عملا ليليا

تحدد مواعيد و شروط العمل الليل و الحقوق المترتبة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية."

<sup>(2)</sup>تنص المادة 28 من نفس القانون على: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشر سنة في أي عمل ليلي."

<sup>(3)</sup> تنص المادة 29 من القانون 90-11 المشار إليه أعلاه على " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل ". أنظر الملحق رقم 5.

<sup>(4)</sup> تنص المادة 31 من قانون 90-11 معدلة و متممة بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في جويلية 1996، ج، عدد 43 مؤرخة في 10 يوليو 1996 و ذلك في المادة 5 منه على: "يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكون اللجوء طابعا استثنائيا. و في هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه.

غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة 2 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه و ضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية و هي: - الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث. - إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار. - استئثار وجوبا في مثل هذه الحالات ممثلو العمال و يعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا."

وقت الساعات الإضافية بما يتفق به مع القانون، و لم تتجاوز الحد المسموح به، و أنّ العامل قد تقاضى أجره على الساعات الإضافية من خلال الزيادة التي لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة.

### الفرع الثالث: رقابة مفتش العمل على تنظيم الأجور.

يعتبر الأجر المسألة الجوهرية التي يركز عليها قانون العمل<sup>(1)</sup>، و هو حق من الحقوق الأساسية للعامل و من أهم التزامات صاحب العمل<sup>(2)</sup>، كما يعتبر الأجر المصدر الأساسي للأفراد<sup>(3)</sup>، و على هذا تكمن أهميته في أنه وسيلة لإشباع الحاجيات الفردية و من تم ضمان حياة كريمة للفرد و المجتمع، لذلك يجب ضمان حد ادنى للأجور إلى جانب حمايته.

تناولت المواثيق الدولية و الاتفاقيات العمل الدولية موضوع الأجر، منها الميثاق الإفريقي<sup>(4)</sup> ذلك في نص المادة 15 التي تقضي أن: "حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة و مرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ". أما الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 1997 دعى إلى أن تضمن الدول للعمال أجرا عادلا عن العمل الذين يقومون به هذا ما جاء في المادة 32 منه<sup>(5)</sup> كما أورد الميثاق العربي لحقوق الإنسان سنة 2004 في المادة 2/34 التي تنص "لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية تؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له و لأسرته، و تكفل تحديد ساعات العمل و الراحة و الإجازات المدفوعة الأجر، و قواعد حفظ الصحة و السلامة المهنية، و حماية النساء و الأطفال و الأشخاص ذوي

(1) ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 272.

(2) أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 143.

(3) سومر أديب ناصر، أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة تشرين، سوريا، 2003، 2004، ص 13.

(4) الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب تمت إجارته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورة 18 في نيروبي كينيا، 27 جوان 1981، دخل حيز التنفيذ في 1986/10/21، صادقت عليه الجزائر في 1987/2/23، ج ر عدد 6 مؤرخة في 1987/2/4.

(5) تنص المادة 32 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي اعتمد و نشر بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 5427 المؤرخ في سبتمبر 1997 على: "تضمن الدولة للمواطنين تكافؤ الفرص في العمل و الأجر العادل و المساواة في الأجور عن الأعمال المتساوية القيمة."

الإعاقات أثناء العمل." (1) يلاحظ من خلال هذه المواثيق أنها تضمنت حق العامل بالأجر مقابل العمل الذي يقوم به و هذا الأجر يجب أن يكون مساويا و عادلا عن الأعمال التي يقوم بها.

جاءت منظمة العمل الدولية اتفاقيات و توصيات بشأن الأجر منها الاتفاقية الدولية رقم (26) بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور لسنة 1928، حيث جاء فيها بأن تتعهد الدول المصادقة على الاتفاقية بأن تقيم طرق لتحديد مستويات الأدنى لأجور العمال العاملين في الصناعة والتجارة (2) و أن يشترك العمال و أصحاب العمل في تنفيذ هذه الطرق بالقدر الذي تنص عليه القوانين و اللوائح التشريعية، كما يجوز لهم أن يتفقوا على تخفيض هذا الحد الأدنى للأجر بموجب ترخيص من السلطة المختصة (3).

كما كرس نص الاتفاقية نظام الرقابة على المستوى الوطني من أجل ضمان احترام الحد الأدنى للأجور، و على العامل استرجاع باقي الأجر في حالة ما إذا تحصل على أجر أقل من الحد الأدنى خلال مدة زمنية معينة تقرر في التشريعات الوطنية، كما يجب على الدول المصادقة على هذه الاتفاقية أن تقدم تقريرا سنويا يحدد قائمة الصناعات التي تحدد من شأنها الحد الأدنى من الأجر لمكتب العمل الدولي (4). جاءت التوصية رقم (30) بشأن تطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور سنة 1928، حيث نصت بأن على الدول أن تتخذ تدابير خاصة لضمان عدم دفع أجور تقل عن الحد الأدنى للأجر حماية للعمال، و هذه التدابير تشمل ترتيبات لإطلاع أصحاب العمل و العمال على المعدلات المقررة، ومراقبة رسمية للمعدلات المدفوعة فعلا، كما تشمل تقرير عقوبات في حالة مخالفة هذه الحدود الأدنى للأجر، وتعين عدد كاف من المفتشين لإجراء التحقيقات للتأكد فعلا من أن الأجور المدفوعة مطابقة فعلا للحد الأدنى، ولتمكينهم من تأدية هذا المهام يمكن لمفتش العمل أن يطلب من أصحاب العمل أن يزودهم بسجلات و دفاتر أجور العمال (5).

(1) الميثاق العربي لحقوق الإنسان الدورة 121، بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 6405 المؤرخ في مارس 2004، دخل حيز التنفيذ في 2008/3/15، صادقت عليه الجزائر في 2006/2/11، ج ر عدد 8 مؤرخة في 2006/2/19.

(2) أنظر المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم (26) بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، المنعقدة بجنيف، في 30 ماي، 1928، دخلت حيز النفاذ في 14 جوان 1930.

(3) أنظر المواد 2، 3 من نفس الاتفاقية.

(4) أنظر المادة 4 من نفس الاتفاقية.

(5) أنظر البند الرابع من التوصية الدولية رقم (30) بشأن تطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور، المنعقدة بجنيف، في 30 ماي لسنة 1928.

إعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1970 إتفاقية رقم (131)<sup>(1)</sup>، جاءت هذه الإتفاقية لحماية جميع الأجراء ، من خلال تعهد كل الدول المصادقة عليها بوضع نظام لتحديد الحد الأدنى للأجر يغطي جميع العمال الأجراء ذلك حماية لهم، و يتم التحديد من طرف السلطة المختصة بالاتفاق أو التشاور مع التنظيمات النقابية للعمال و أصحاب العمل، كما ألزمت هذه الإتفاقية كل دولة صادقت عليها أن تقدم تقرير عن مدى تطبيقها لهذه الإتفاقية بمقتضى المادة 22 من دستور من منظمة العمل الدولية، أي الفئة من العمال الأجراء التي لم تغطيهم هذه المادة مع ذكر عدم تغطيتهم وهذا ما جاء في المادة الأولى من هذه الإتفاقية رقم ( 131 ) المشار إليها أعلاه. جاء في المادة الثانية من نفس الإتفاقية على: "يكون للأجور الدنيا قوة القانون و لا يجوز تخفيضها، و يترتب على عدم تطبيقها تعرض الشخص أو الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة، و مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة تحترم تماما حرية المفاوضة الجماعية".

لتحديد الحد الأدنى للأجر جاءت الإتفاقية الدولية رقم (131) العناصر التي تؤخذ بعين الاعتبار لتحديد الاحتياجات العمال و عائلتهم مع مراعاة المستوي العام للأجور في البلد و إعانات الضمان الاجتماعي، العوامل الاقتصادية، منها متطلبات التنمية الاقتصادية و مستوى الإنتاجية<sup>(2)</sup>، نصت الإتفاقية على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة مثل قيام نظام تفتيش كاف تعززه التدابير الأخرى لضمان التطبيق الفعال لكل الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجر<sup>(3)</sup>. إن الحد الأدنى للأجور من بين الحقوق التي يجب أن يتمتع بها العمال، و عليه فإن الدولة ملتزمة بحماية تلك الحقوق من خلال تضمينها في تشريعاتها الداخلية من خلال القوانين و اللوائح التنظيمية و مراقبتها من خلال الممارسة اليومية<sup>(4)</sup>.

باعتبار الأجر أهم الحقوق الأساسية للعامل الأمر الذي يجعله يحضى بحماية قانونية<sup>(5)</sup>، حيث اهتمت مختلف التشريعات العمالية بهذه الحماية و هذا ما سنوضحه لاحقا، و كذا منظمة العمل الدولية حيث أصدرت

---

(1) الإتفاقية الدولية رقم ( 131 ) بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة للدول النامية، المعقّدة بجنيف، في 3 جوان 1970، بدأ النفاذ بها في 29 أبريل 1972.

(2) أنظر المادة 3 من نفس الإتفاقية.

(3) أنظر المادة 5 من الإتفاقية الدولية (131) السالفة الذكر.

(4) طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة تلمسان 2010، ص 12.

(5) سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2012، 2013، ص 17.

الاتفاقية رقم (95) لسنة 1949 بشأن حماية الأجور و قد نصت المادة الأولى منها على: "يعني تعبير «الأجور» في هذه الاتفاقية أي مكافئة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، و تحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، و يدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها، بمقتضي عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب"<sup>(1)</sup>. كما عرفت الاتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد و حماية الأجور لسنة 1983 الأجر على أنه: "كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات و المكافآت و المنح و المزايا و عند ذلك من متمات الأجر" وفقا للمادة الأولى. و على هذا الأساس جاءت عدة تعاريف للأجر، فيعتبر الأجر المدفوعات التي يتقاضها العامل مقابل تنفيذ عمله في المؤسسة المستخدمة وفقا لاتفاق بينه و بين صاحب العمل، و ما يفرض تشريع العمل<sup>(2)</sup> أو هو ذلك المبلغ المالي الذي يدفعه صاحب العامل مقابل تنفيذ عمله في إطار عقد العمل<sup>(3)</sup>. و من هذا المنطلق يمكن القول أنه لا يوجد عقد عمل بدون أجر، و يمكن التمييز به بين عقد العمل و عقد الهبة ( التبرع)<sup>(4)</sup>.

كفلت منظمة العمل الدولية على حماية أجر العامل و كفلت ضمان الوفاء به و أوجب النص عليه تحديدا في عقود العمل و يكون التحديد بينة و بين صاحب العمل، و بشرط أن لا يقل ما تم الإتفاق عليه عن الحد الأدنى المقرر للأجور<sup>(5)</sup>، حيث نصت المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم ( 95 ) المشار إليها أعلاه على انه يجب أن يدفع الأجر مباشرة للعامل المعني ما لم ينص على غير ذلك في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم، أو يوافق العامل المعني على غير ذلك، كما يحضر على أصحاب العمل تقييد حرية العامل في التصرف في أجره<sup>(6)</sup>، و لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها إلا بالطريقة و المدى الذي يقره

---

(1) الإتفاقية الدولية رقم(95) بشأن حماية الأجور، المنعقدة بجنيف في جوان 1949، بدأ النفاذ بها في 24 سبتمبر 1952، صادقت عليها الجزائر سنة 1962.

(2) إغلمان بemie، تأثيرات الخوصصة في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2002، ص 99.

(3) ذيب عبد السلام، المرجع السابق ص 273.

(4) غالي كحلة، أثر الخوصصة على علاقات العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة مستغانم، الجزائر، 2009-2010، ص 40.

(5) جمال السلطان و آخرون، مفهوم و حقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون الدول الخليج العربية، في ضوء التطورات التشريعية و التنفيذية، سلسلة الدراسات الاقتصادية و الاجتماعية عدد 64، مملكة البحرين، 2011.

(6) أنظر المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم ( 95 ) لسنة 1949، السالفة الذكر.

القوانين و اللوائح الوطنية<sup>(1)</sup>. اعتمد مكتب العمل الدولي في نفس السنة 1949 توصية رقم (85) تكمل اتفاقية حماية الأجور رقم (95) ، و من أحكام هذه التوصية أن لا يسمح بإجراء اقتطاعات من أجور العمال تعويضا عن فقد أو إتلاف منتجات أو ممتلكات صاحب العمل، إلا إذا ثبت أن الإتلاف يعود للعامل، و يجب قبل تقرير أي استقطاع منح العامل فرصة للإدلاء بالأسباب التي يرى أنها لا تبرر هذا الإجراء. كما اشترطت التوصية أن تدفع الأجور على دفعتين في الشهر على الأقل، بحيث لا تزيد المدة بين فترة و أخرى عن ستة عشر يوما بالنسبة للعمال الذين تحتسب أجورهم بالسنة أو اليوم أو الأسبوع. كما يجب أن تدفع مرة كل شهر على الأقل بالنسبة لمن تحتسب أجورهم شهريا أو سنويا. أن استمرار وجود التمييز في الأجر على أساس الجنس يبرهن ضرورة اتخاذ تدابير معينة لمواجهة هذه المشكلة، و لبلوغ هذه الغاية من الضروري ضمان المساواة في الأجور عن العمل بالقيمة المتساوية<sup>(2)</sup>، و على هذا كفلت هذا الحق الاتفاقية الدولية رقم(100) بشأن مساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية لسنة 1951<sup>(3)</sup> و التوصية التي جاءت بها منظمة العمل الدولية تكمله لهذه الاتفاقية و هي توصية رقم (90) لنفس السنة.

عرّفت الاتفاقية رقم (100) في المادة 1/ب المساواة في الأجر على أنه تساوي الأجور بين العمال و العاملات عند قيامهم بعمل متكافئ بالاعتماد على معدلات الأجور التي تحدّد دون تمييز بسبب الجنس، و على الدولة العمل على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، و أن تضمن تطبيق هذا المبدأ عن طريق نظام يقرره القانون أو يعترف به، أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل و العمال<sup>(4)</sup>.

وضعت الاتفاقية رقم (100) خطوطا عريضة لمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال و النساء، أهمها ضرورة وضع قواعد موضوعية لتقويم الوظائف أو مناصب العمل و ذلك وفق معايير مدروسة بدقة مسبقا أو ما يعرف بتصنيف الوظائف<sup>(5)</sup>.

(1) أنظر المادة 10 من الاتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949، السالفة الذكر.

(2) طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 147.

(3) مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، تقرير المساواة في العمل، مواجهة التحديات، 2007، ص 70.

(4) أنظر المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم (100) بشأن مساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، المنعقدة بجنيف في 6 جوان 1951، بدأ النفاذ بها في 23 ماي 1953. صادقت عليها الجزائر سنة 1962.

(5) تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية، دراسة مقارنة، د،م،ج، الجزائر، 2006، ص 117.

أما التوصية رقم (90) نصت على إجراءات عملية تلتزم الدول بتطبيقها في الميدان منها الالتزام باتخاذ الإجراءات المناسبة من أجل ضمان التطبيق السريع لهذا المبدأ على كل العمال، و من أجل الوصول إلى تحقيق مساواة كاملة في الأجر دعت التوصية دول الأعضاء إلى اتخاذ التدابير الملائمة من أجل رفع مردودية العاملات، و ذلك بضمنان تسهيلات متساوية أو متكافئة من كلا الجنسين فيميدان التوجيه و التكوين المهني، و توفير الخدمات الاجتماعية<sup>(1)</sup>.

من تطبيقات محكمة العدل للمجموعة الأوروبية نجدها اعتبرت في القضية رقم 98/87 لجنة المجموعة الأوروبية ضد الجمهورية اليونانية بمقتضى قرارها المؤرخ في 28 أكتوبر 1999 أنه مخالف لمبدأ المساواة، بوضع شروط تمييزية لمنح الإعانات العائلية و إعانات الزواج، لأنه يعتبر تمييزاً قائماً على الجنس ما تقرره الاتفاقيات الجماعية عندما تمنح الإعانات العائلية و إعانات الزواج للعمال الرجال المتزوجين فقط<sup>(2)</sup>.

جاءت معظم التشريعات الوطنية منها المشرع الجزائري بما تنص عليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية و كذا العربية بشأن الحماية و المساواة في الأجر حيث اعتبر حق من حقوق العامل، و هذا ما جاء به في نص المادة 80 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدود يتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب و نتائج العمل"، كما اعتبره الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة و التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لا سيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي، بما فيه العمل الليلي، إضافة إلى العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه<sup>(3)</sup>.

كما كرس المشرع الجزائري في ظل قانون تنظيم علاقات العمل لسنة 1990 مبدأ التحديد التفاوضي للأجور و مختلف التعويضات لتحديد بصفة حرة بين العمال و أصحاب العمل من قبل المؤسسة، و هو ما يدخل

(1) التوصية الدولية رقم (90) بشأن المساواة في الأجر المنعقدة بجنيف في 29 جوان 1951.

(2) أعمر بجاوي، المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2010، ص 43 نقلاً عن طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 148.

(3) أنظر المادة 81 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

في إطار تطبيق مبدأ الحرية التعاقدية في علاقات العمل، الذي كرسه منهج استقلالية المؤسسات التي أصبح تسييرها عن طريق علاقات تعاقدية بدل القرارات الإدارية المركزية<sup>(1)</sup>.

يعد التفاوض الجماعي بمثابة طريقة مرنة تسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمم حياتهم المهنية<sup>(2)</sup> حيث تنص المادة 120 الفقرات 3 إلى 7 من قانون 90-11 السالف الذكر " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية: الأجور الأساسية الدنيا المطابقة ، التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقي، المكافأة المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل ، كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين علي المر دودية ، تحديد النفقات المصرفية " .

رجع تفويض المشرع الاتفاقيات الجماعية باختصاص تحديد نظام الأجور و الحوافز المختلفة إلى الطابع التعاقدية لعلاقات الفردية و الجماعية<sup>(3)</sup>، و هذا رغم حرص المشرع الجزائري على ضبط المبادئ العامة لتحديد العناصر المكونة للأجر<sup>(4)</sup>، إلا أن هذه الاتفاقيات الجماعية لا يمكن أن تتضمن أحكاما مخالفة للنظام العام إلا إذا كانت هذه الأحكام أكثر فائدة للعامل<sup>(5)</sup>.

أما بالنسبة للحد الأدنى للأجور و هو ما يعرف في القانون الجزائري بالأجر الوطني الأدنى المضمون فلم يتطرق المشرع الجزائري إلي تعريفه، بل اكتفي بالإشارة إلى أهم مكوناته<sup>(6)</sup>، على غرار التشريعات المقارنة منها المشرع المغربي و الفرنسي حيث عرفا الأجر فنجد المشرع المغربي قد عرفه في نص المادة 1/358: " يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير و الذي يتضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية

(1) هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار ربحانة للنشر و التوزيع، ص 130.

(2) عجة الجليلي، المرجع السابق، ص 184.

(3) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 221.

(4) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، ديسمبر 2008، ص 338.

(5) دلم بالقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية و التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة سيدي بلعباس، 1994-1995 ص 120.

(6) بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائريو المقارن، ط1، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2010، ص 175.

مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار و المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و تطوير المقاوله<sup>(1)</sup>، أما المشرع الفرنسي عرفه في نص المادة 2-141.L على أنه الحد الأدنى الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية الضعيفة قدرة شرائية و مساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة<sup>(2)</sup> كما حدد المشرع الفرنسي بعض العناصر التي تدخل في تكوينها بما يسمى الأجر بالمعنى القانوني للكلمة و هي الأجر القاعدي، الامتيازات، المنح و التعويضات، حيث اعتبرها عنصرا من عناصر المكونة للأجر و يحكمها نفس النظام القانوني الذي يحكم الأجر مثل إخضاعها للضمان الإجتماعي و الضريبة على الدخل<sup>(3)</sup>.

يمكن تعريف الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الذي يغطي نفقات المعيشية في حدودها الإنسانية، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور و الأسعار<sup>(4)</sup>. و يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية، فهو غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى و من شأنه تغطية الحاجات الأساسية للعامل و عائلته و هذا ما يجعله مرتبطا بكلفة المعيشة و تقلباتها، حيث تحتكر الدولة في هذا الشأن سلطته إصدار القوانين و النظم الخاصة بتطوير الحد الأدنى المضمون<sup>(5)</sup>. تدفع الأجور عن طريق وسائل نقدية محضمة، كما يحدد مبلغ الأجر و جميع عناصره في قسيمة الأجر التي يعدها صاحب العمل<sup>(6)</sup>.

منح المشرع الجزائري امتيازات و ضمانات للعامل حماية لأجره، حيث ألزم المستخدم دفع الأجور لكل عامل عند حلول أجل استحقاقه<sup>(7)</sup>، كما تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما

---

(1) المادة 1/358 من مدونة الشغل المغربية الصادر بالقانون رقم 65.99 ظهير الشريف رقم 194. 103 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003.

(2) Art. L 3231-2 «Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles : 1<sup>0</sup> la garantie de leurs pouvoir d'achat

2<sup>0</sup> Une participation au développement économique de la nation »

(3) Jean – Luck Koehl, op cit. P 98-100.

(4) المختار أعمرة، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية، دار النهضة العربية مصر، 2006، ص 48، 49، نقلا عن بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص 176.

(5) طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 154 .

(6) أنظر المادتين 85، 86 من قانون 90-11 السالف الذكر.

(7) أنظر المادة 88 من نفس القانون.

فيها ديون الحزينة و الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل، و لا يمكن الاعتراض عليها و لا حجزها و لا استقطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال<sup>(1)</sup>.

أما بالنسبة لبعض التشريعات المقارنة منها المشرع المصري قد عرف الأجر في نص المادة الأولى في كتاب الأول من الفصل الأول في التعارف و ذلك في الفقرة ج أن الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينا و يعتبر أجرا على الأخص مايلي: العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل ، النسبة المئوية، و هي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة، العلاوات أي كان سبب استحقاقها أو نوعها، المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل، المنح و هي ما يعطي للعامل علاوة على أجره و ما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود الفردية أو الجماعية... " <sup>(2)</sup>.

أما المشرع الأردني فنجد أنه قد عالج موضوع الأجر في الفصل السابع تحت عنوان حماية الأجور من قانون العمل لسنة 1996 فقد عالج في عدة جوانب و عدة قضايا قد يطرحها ذلك حماية للعامل، و يظهر ذلك من خلال المواد من 45 إلى 54 فمثلا نص المادة 45 تنص على " يحدد مقدار الأجر في العقد، و إذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر من نفس النوع إن وجد، و إلا قدر طبقا للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعا عماليا على الأجر". كما اعتبر المشرع الأردني أن الأجور من الديون الممتازة<sup>(3)</sup>، و لا يجوز لصاحب العمل حسم أو استقطاع أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون<sup>(4)</sup>، إلا أنه استثناء يسقط حق العامل في هذا الامتياز إذا ثبت للمحكمة المختصة إقليميا أن هذه الأجور لا تسند إلى أي أساس قانوني هذا ما وضحته المادة 51 المشار إليها أعلاه. في حالة عدم دفع صاحب العمل أجر العامل أو دفع أجره لكن يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور، فإنه يخضع لعقوبات صارمة و هي تتمثل في غرامة لا تقل عن 50 دينارا و لا تزيد عن 100 دينارا أو تضاعف العقوبة في حالة العود<sup>(5)</sup>.

(1) أنظر المادتين 89، 90 من القانون 90-11، السالف الذكر.

(2) أنظر المادة 1/ج من قانون المصري رقم 12 لسنة 2003، السالف الذكر.

(3) أنظر المادة 51 من قانون العمل الأردني لسنة 1996، السالف الذكر.

(4) أنظر المادة 46 من نفس القانون.

(5) أنظر المادة 53 من نفس القانون.

أما بالنسبة للمساواة في الأجور التي جاءت بها معايير العمل الدولية فقد تبني المشرع الجزائري المساواة في الأجر بين العمال و العائلات في الدساتير المتعاقبة<sup>(1)</sup> و في المنظومة القانونية، فإن هذا المبدأ لم يجد تطبيقه الفعلي إلا بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل حيث نصت المادة 7 منه: "يضمن القانون حقوق العمال سواسية في الحقوق و الواجبات، سيتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة و ينتفعون بمزايا واحدة تتساوى في التأهيل و المردود"<sup>(2)</sup>. أما نص المادة 8 من القانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي جاء تطبيقا للقانون الأساسي العام للعمال لسنة 1978 فنجدها تنص: "يستفيد العمال من نفس الحقوق و يخضعون لنفس الواجبات مهما كان جنسهم و سنهما دامت مناصب عملهم متساوية، عند التساوي في التأهيل و المردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية و ينتفعون من نفس المزايا".

كرس القانون 90-11 هذا المبدأ حيث نصت المادة 17 منه على: "تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في اتفاقيات و الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسب أو القرابة العائلية و القناعات السياسية و انتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها". أما المادة 84 من نفس القانون قد نصت على أنه: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز". أخضع المشرع الجزائري كل مستخدم خالف هذا المبدأ أي المساواة في الأجر لعقوبات جزائية نصت عليها المادة 142 من القانون 90-11 و التي تتمثل في الغرامة المالية التي تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج و في حالة العود فإن الغرامة تتراوح من 2000 دج إلى 10000 دج و بالحبس لمدة 3 أيام أو بإحدى هتين العقوبتين.

يعتبر الأجر من أهم القضايا التي ناضل من أجلها العمال و كذا اهتمام المشرع و الشركاء الاجتماعيين<sup>(3)</sup> خاصة من خلال التحولات الاقتصادية، وذلك في ظل خصوصية المؤسسات التي لها تأثيرات سلبية

---

(1) انظر المادة 12 من دستور 1963. و كذا المواد 39-41-42 من دستور 1976، المواد 8-30 من دستور 1989، و المواد 29-31 من دستور 1996.

(2) أنظر المادة 7 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السالف الذكر.

(3) جمال أبو الفتوح، أبو الخير، أثر الخصخصة على علاقة العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و المصري، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 138.

على بعض الحقوق المكتسبة للعمال خاصة أن القطاع الخاص هدفه الوحيد هو تحقيق الربح<sup>(1)</sup>، إذ أن تحسين أجور العمال و تحديد العمل، و الاستقرار الوظيفي و التأمين الاجتماعي هي حقوق مضمونة و محمية من طرف الدولة في القطاع العام إلا أن بعض هذه الحقوق قد تأثرت سلبا في ظل حوصصة المؤسسات<sup>(2)</sup>، كعدم المساواة في الأجر يظهر بشكل واضح في القطاع الخاص<sup>(3)</sup>، ففي الأردن مثلا من أكثر الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات هي الحجز الكلي أو الجزئي للأجور، الذي يعد مخالفة لقانون العمل الذي يحظر على أصحاب العمل حسم أي جزء من الأجور، و على أن يدفع الأجر في موعد أقصاه 7 أيام من تاريخ استحقاقه<sup>(4)</sup>، رغم أن الحق في العمل يضم الحق في الأجور المنصفة و المتساوية عندما تتساوى قيمة العمل دون تمييز و بما يضمن للمرأة خاصة نفس شروط العمل التي يتمتع بها الرجل من حيث قيمة الأجر<sup>(5)</sup>، أي تساوي الأجر بتساوي العمل<sup>(6)</sup>.

يظهر الدور الرقابي لمفتش العمل من خلال ما سبق بتحقيقه من عدم مخالفة هذا الأجر للحد الأدنى للأجور إذا كان القانون الوطني ينص على ذلك، أو ما يتعلق بسلم الأجور و كذلك المنح و العلاوات العائلية و الاجتماعية، و مسألة مساواة المرأة بالرجل في مقدار الأجر، فكل هذه الحقوق تخضع لرقابة مفتش العمل. علي مفتش العمل مراقبة اقتطاعات الديون سواء كان الدائن صاحب العمل أو الغير فيتحقق من أنها مطابقة للمعدلات التي اشترطها القانون<sup>(7)</sup>، و من أجل التحقق من ذلك يطلع مفتش العمل على السجلات التي يجب على صاحب العمل تقديمها، و في حالة ما إذا اكتشف مفتش العمل مخالفة صاحب العمل لهذه الحقوق فإنه يقوم بتحرير مخالفة و إخضاعها للعقوبات الجزائية المنصوص عليها قانونا.

---

(1) محمد عبد الله الظاهر، الضروريات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا، 2004، ص 345.

(2) قادية عبد الله، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2003-2004، ص 345.

(3) المجلس الاقتصادي الاجتماعي الأردني، التقدير الاقتصادي و الاجتماعي بالتعاون مع المجلس الاقتصادي الاجتماعي الإسباني، الأردن، 2012، ص 71.

(4) مركز تمكين للمساعدة القانونية و حقوق الإنسان، التقرير السنوي لأوضاع العمال المهاجرين في الأردن بدعم من Fondation of the future و مؤسسة المنفتح، أوت 2012، ص 49.

(5) Gabriel Guéry, op cit. P297.

(6) سمير زهير الصوص، إدارة شؤون الأفراد الصناعية، مكتب محافظة قلقيلية، فلسطين 2011، ص 16.

(7) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 94.

## المطلب الثاني: الوظيفة الوقائية لمفتش العمل.

إذا كانت نشأة أجهزة تفتيش العمل قد ارتبطت بالحاجة إلى مراقبة تطبيق أحكام قوانين العمل، و إذا كانت وظيفة الرقابة لا تزال احدي أهم الوظائف المخولة لمفتش العمل، التي يصبح تشريع قانون العمل من دون هذه الوظيفة مجرد مقال في الأخلاق أكثر منه نظاما اجتماعيا ملزما، إلا أنها لم تعد الوظيفة الوحيدة لمهنة تفتيش العمل، إذ أنه مع نمو و توسيع تشريعات العمل نمت و توسعت مسؤوليات هذه الهيئة التفتيشية، و ازداد الاهتمام بها إما على المستوى الوطني أو على المستوى الدولي<sup>(1)</sup>، لم يعد يقتصر دور مفتش العمل في الوقت الحالي على الدور الرقابي، و لا تقتصر وظيفته أيضا على ممارسة السلطة الجزرية على مخالفتي أحكام قانون العمل، و إنما أخذ دوره أيضا بعدا إيجابيا بالغ الأهمية في الحياة العملية، ذلك أن الوظيفة الوقائية لمفتشي العمل أحد المظاهر الذاتية لتفتيش العمل التي يختلف فيها نشاط التفتيش عن غيره من الأنشطة التي تقوم بها الهيئاتو المؤسسات الرسمية في الدولة<sup>(2)</sup>.

أشارت الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة لسنة 1947 السالفة الذكر في المادة الثالثة فقرة ( أ ) إلى الوظيفة الرقابية، فقررت من بين الوظائف الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل كما وضحناه سابقا، بينما أشارت الاتفاقية في البندين الثاني و الثالث من الفقرة ذاتها إلى الدور الإيجابي الذي يقوم به مفتشي العمل و هو الدور الوقائي، و يكمن في تزويد أصحاب العمل و العمال بالمعلومات و الإرشادات الفنية، عن أفضل الوسائل لتطبيق الأحكام القانونية، كما يكمن في إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص أو عيوب التطبيق التي لم تنص عليها الأحكام القانونية النافذة.

من خلال هاتين الوظيفتين يظهر لنا تطور دور مفتشي العمل، بالنسبة للوظيفة الأولى لم يعد مفتش العمل مراقبا يقتصر في رصد أو كشف المخالفات القانونية و إحالة المخالف إلى الجزاء، بل تعدى إلى دور إيجابي، يتفاعل مع أطراف علاقة العمل بهدف تمكينهم من تحقيق تطبيق الأحكام القانونية عن طريق تقديم المعلومات و توجيه النصح و الإرشاد و تقديم المساعدة، من أجل التطبيق الصحيح لهذه القواعد<sup>(3)</sup>، ولتحقيق هذه الغاية فإن مفتش العمل يختار وسائل أكثر ملاءمة، و لا يمارس مهمة رقابية بوسائل سلبية تتمثل في رصد المخالفات و من ثم فرض

(1) يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 206.

(2) يوسف الياس، تعزيز الدور الوقائي، إستراتيجية تفتيش العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 20-22 ديسمبر 2010 ص 2.

(3) يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 213.

العقوبات على المخالفين، بل أن السعي إلى الحيلولة دون ارتكاب المخالفة أصلا هو الوسيلة الأكثر نجاحا في تحقيق الهدف الذي يسعى تحقيقه جهاز تفتيش العمل<sup>(1)</sup>، و من هنا تأتي الوظيفة الوقائية لمفتشي العمل فيتولى دورا إيجابيا يساهم بفاعليه في بلوغ هذا الهدف من إصدار القوانين المنظمة لشروط و ظروف العمل، و المتمثلة في حماية صحة العمال وسلامتهم و الحفاظ على حقوقهم<sup>(2)</sup>.

كما يظهر الدور الايجابي الذي يقوم به مفتش العمل من خلال نص المادة المشار إليها أعلاه، هو إبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص، إذ أنه يمكن لمفتش العمل و هو بصدد القيام بوظيفته أن يرى أوجه النقص في التشريع، و لهذا ألزمته الاتفاقية بأن يقدم إلى السلطة المختصة البلاغات التي يوضح فيها أوجه النقص لكي تقوم هي الأخرى بمعالجتها.

لكي يتمكن مفتش العمل من القيام بهذه الوظيفة الوقائية فإنه يجب أن يكون قد أعد لذلك إعدادا سليما من النواحي النفسية و الفنية، فمن الناحية النفسية فإنه يجب أن يكون مفتش العمل ذو قناعة أن يمارس وظيفته على اعتبار أن فرض العقوبات آخر الوسائل المتاحة له، أما من الناحية الفنية يقتضي ألامامه بالعديد من المسائل الإدارية و وسائل الاتصال ذلك أن أغلب الصيغ التي يمارس لها الدور الوقائي تقوم على توصيل رسائل إلى المخاطبين<sup>(3)</sup>، و تقوم هذه الوظيفة الوقائية على عدة مجالات تتمثل في النصح و الإرشاد و الوقاية من مخاطر العمل .

### الفرع الأول: النصح و الإرشاد.

يعتبر النصح و الإرشاد المقدم من طرف مفتشي العمل مظهرا من مظاهر الدور الإيجابي الذي يلعبه من أجل تنفيذ الأحكام القانونية، فهذه الوظيفة تجعل من نظام تفتيش العمل واجبا توعويا و إرشاديا لكل من أصحاب العملو العمال، لأن كثيرا من المخالفات التي ترتكب قد يكون مرجعها إلى جهل أصحاب علاقة العمل بمضمونها و كيفية أو طريقة تنفيذها<sup>(4)</sup>، و لهذا فإن قيام مفتشي العمل بتعريف هؤلاء بهذه الأحكام و بكيفية

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 95.

(2) عصام يوسف القبيسي، المرجع السابق، ص 206.

(3) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 96.

(4) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 122. و في نفس السياق علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 100.

تنفيذها و ذلك من خلال تقديم النصح و الإرشاد يمكن أن يساهم ذلك و بفاعلية دون ارتكاب المخالفات تنفيذ أحكام تشريع العمل دون اللجوء إلى وسائل العقاب من خلال تحرير محاضر المخالفة و تحويلها إلى القضاء و هذا ما أدلت به عيسات حنان مفتشية رئيسية للعمل للولاية لولاية بجاية من خلال الزيارة الميدانية في 24 نوفمبر 2015 على الساعة الثانية زوالا.

أوردت معايير العمل الدولية وكذا العربية خصوصا تؤكد الدور الوقائي و الإيجابي الذي يقوم به مفتش العمل من خلال النصح و الإرشاد، هذا ما جاء في المادة 3/أ من الإتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة المشار إليها أعلاه، و تضمنت المادة 1/6/ب من الإتفاقية الدولية رقم (129) نفس الحكم<sup>(1)</sup>، أما بالنسبة لمعايير العمل العربية فقد جاء في المادة 23 من الإتفاقية العربية رقم (19) حكما مقاربا لما جاء في الإتفاقيتين الدوليتين (81) و (129) اذ تنص: "يزود مفتش العمل أصحاب العمل و العمال بالمعلومات و الإرشادات التي تساعدهم في تطبيق التشريعات النافذة." يلاحظ من خلال هذه الوظيفة ذات طابع تعليمي و إرشادي، فإنها عند تقديم مفتش العمل المعلومات و الإرشادات للطرف المعني فهي قد تؤدي إلى تحسين أوضاعه و كذا تنفيذ أحكام تشريع العمل.

يقوم مفتش العمل بتزويد صاحب العمل و العمال بالمعلومات و الإرشادات أثناء الزيارات التفتيشية التي يقوم بها مفتش العمل إلى الهيئة المستخدمة، و ذلك عندما يتلقى أسئلة سواء من طرف صاحب العمل أو من طرف العمال و تكون إجاباته عبارة عن توضيحات و إرشادات و معلومات حول أفضل الوسائل لتنفيذ الأحكام القانونية، و تكون هذه المعلومات التي يقدمها مفتش العمل دقيقة و فضلا عن ذلك يجد مفتش العمل نفسه يؤدي هذه الوظيفة دون تخطيط مسبق<sup>(2)</sup>، و قد عبرت السيدة كوام كريمة المفتشية الرئيسية للعمل للمفتشية الولائية للعمل لولاية بجاية و ذلك من خلال المقابلة التي أجريت في شهر ديسمبر 2015 بأن معظم دور مفتش العمل من خلال الزيارات التفتيشية للمؤسسات المستخدمة عبارة عن تقديم معلومات و نصح و إرشادات، كما أنه يقوم بتقديم هذه المعلومات عند استقباله لأصحاب العمل و العمال في مكاتبه ( مكاتب مفتشية العمل ) سواء كان ذلك بمحض إرادتهم أي يقصدون مكاتب مفتش العمل للطلب منه النصح و الإرشاد، أو عندما يبادر مفتش العمل بطلب حضور إما صاحب العمل أو العامل.

(1) تنص المادة 1/6/ب من الإتفاقية الدولية رقم (129) السالفة الذكر على: "تقدم المعلومات التقنية و المشورة لأصحاب العمل و العمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالأحكام القانونية فعالية."

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 100.

بالرجوع إلى التوصية الدولية رقم (81) فقد وسعت من وظيفة مفتشي العمل من خلال تقديم النصح و الإرشاد ليس فقط من خلال الزيارات التفتيشية التي يقوم بها إلى المؤسسات المستخدمة، أو من خلال تلقيه أصحاب العمل و العمال في مكاتبه، و إنما تعدى هذا النطاق و قد جاء في البند 7 من هذه التوصية " تتخذ إجراءات مناسبة لضمان تلقي أصحاب العمل و العمال المشورة و التعليمات في مجال تشريع العمل و المسائل المتعلقة بالقواعد الصحية و السلامة في الصناعة و ذلك بوسائل منها: المحاضرات و المقابلات الإذاعية و الملصقات و الكتيبات و الأفلام التي تشرح أحكام تشريع العمل و تقترح طرائق لتطبيقها و تدابير لمنع الحوادث الصناعية و الأمراض المهنية، المعارض المتعلقة بالصحة و السلامة، تعليم القواعد الصحية في المدارس الصحية و التقنية". يتضح مما سبق أنه على مفتش العمل اعتماد كل الوسائل المتاحة للقيام بهذه الوظيفة ذلك من خلال وسائل الاتصال باستخدامه لشبكات المعلومات وكذا الاستفادة من وسائل الإعلام المسموعة و المقروءة و المرئية لخلق وعي و تزويد بقدر ممكن من الإرشادات و المعلومات القانونية.

إن أغلب التشريعات الوطنية تضمنت النص على إسناد وظيفة النصح و الإرشاد لمفتشي العمل لإعطاء أصحاب العمل و العمال المعلومات الدقيقة من أجل تمكينهم على إتباع كافة الوسائل من أجل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بقانون العمل، فنجد المشرع الجزائري قد نص في المادة الثانية من القانون 90-03 المتعلق بمفتشي العمل السالف الذكر على أن يقوموا مفتشوا العمل بتقديم كل المعلومات و الإرشادات للعمال و أصحاب العمل و فيما يخص بكل الوسائل الملائمة من أجل تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بقانون العمل، كما يختصون ( مفتشوا العمل ) بتقديم معلومات لأطراف علاقة العمل بالنسبة لحقوقهم و واجباتهم، كما يقومون بمساعدتهم في إعداد الاتفاقيات، و توضيحهم لهم للنصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل قصد التطبيق السليم لهذه النصوص، و إعلام الجماعات المحلية التابعة للاختصاص الإقليمي للمؤسسة بظروف العمل داخل هذه المؤسسة إضافة إلى ذلك إعلام إدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية و كذا التنظيمية المتعلقة بالعمل اقترح كل التدابير الضرورية لتكيفها<sup>(1)</sup>.

يظهر من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري جاء بما أقرت به معايير العمل الدولية و كذا العربية باسناد وظيفة تقديم النصح و الإرشاد للعمال و كذا أصحاب العمل لمفتشي العمل، إلا أنه ما يمكن الإشارة إليه أن المشرع الجزائري لم يرد أي تفصيلات بشأن كيفية ممارسة هذه الوظيفة، أي لم يشر إلى أهم الوسائل و الطرق التي

(1) أنظر المادة 2 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشي العمل المعدل و المتمم، السالف الذكر.

يعتمد عليها مفتش العمل لتقديم النصح و الإرشاد لأطراف علاقة العمل. حذت معظم التشريعات المقارنة حذو  
المشرع الجزائري بإسناد هذه الوظيفة لمفتشي العمل فنجد مثلا المشرع اليمني قد نص في المادة 3/123 من قانون  
العمل اليمني "المساهمة في ترسيخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العمل و أصحاب العمل و تزويدهم بالمعلومات بما  
يضمن تفهمهم لأحكام تشريعات العمل وسلامه تطبيقها"<sup>(1)</sup>. يتبين مما سبق أن المشرع اليمني أسند هذه الوظيفة  
لمفتشي العمل، و ذلك بتزويد العمال و أصحاب العمل بكل المعلومات و ترسيخ كل المفاهيم المتعلقة بتشريعات  
قانون العمل و تطبيقها و تفاديكل المخالفات.

أما المشرع المغربي فنجده قد نص في نص المادة 2/532 من المدونة ألزم مفتشي العمل على تقديم كل  
المعلومات و النصائح للعمال و أصحاب العمل خاصة التقنية حول الوسائل التي يجب مراعاتها لتطبيق الأحكام  
القانونية<sup>(2)</sup> وهو ما نصت عليه المادة 3/ب من قانون العمل الأردني بقولها: "على مفتش العمل تقديم المعلومات  
التقنية و المشورة لأصحاب العمل و العمال بشأن مراعاة الأحكام القانونية"، وهو ايضا ما تبناه قانون العمل  
القطري حيث نصت المادة 1/140 على أنه: "يكون لمفتش العمل اتخاذ أي من الإجراءات التالية : توجيه  
النصح و الإرشاد إلى صاحب العمل أو من يمثله في كيفية إزالة المخالفة."<sup>(3)</sup> وهو ايضا ما كرسه قانون العمل  
السعودي بموجب نص المادة 2/196 والتي قضت بما يلي: "يختص مفتشوا العمل بما يلي: تزويد أصحاب  
الأعمال و العمال بالمعلومات و الإرشادات الفنية التي تمكنهم من إتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام".

إن هذه التشريعات العربية المشار إليها أعلاه لم تأتي بأي تفصيل مثلها مثل المشرع الجزائري بشأن كيفية  
قيام مفتشوا العمل بهذه الوظيفة، إلا أنه بالرجوع إلى قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة قد فصلت نوعا  
ما في أهم الوسائل التي يمكن الاعتماد عليها من أجل قيام مفتشوا العمل من خلالها بتقديم المعلومات و  
الإرشادات للعمال و أصحاب العمل، إذ تنص المادة 167/ب "يختص مفتش العمل بما يلي: تزويد أصحاب

(1) المادة 3/123 من القرار الجمهوري رقم (5) لسنة 1995 بشأن قانون العمل اليمني، السالف الذكر.

(2) تنص المادة 2/532 من مدونة الشغل المغربية على: "تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

- إعطاء المشغلين و الأجراء معلومات و نصائح تقنية حول أجمع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية".

(3) نص المشرع القطري في القرار الوزاري رقم 13 لسنة 2005 و ذلك في المادة 8 عل: "على مفتش العمل المشار إليه و القرارات المنفذة  
له، كما عليهم إسناء النصح إليهم و توجيههم لتطبيق أفضل المستويات الخاصة بظروف العمل إلى جانب تشجيع التعاون بين العمال و  
أصحاب الأعمال لتعزيز هذه المستويات".

أنظر في هذا الصدد المواد: القانون البحريني المادة الأولى من القرار الوزاري رقم 28 لسنة 1976، القانون الفلسطيني (المادة  
2/110)، قانون العمل العراقي (المادة 114/ب).

الأعمال و العمال بالمعلومات و الإرشادات الفنية التي تمكنهم من إتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام القانون ".بالرجوع إلى القرار الوزاري رقم 44-1 الصادر بدولة الإمارات العربية المتحدة و ذلك في المادة 2/ و منه التي تنص " تتولى إدارة التفتيش العمالي بالوزارة عقد الندوات و إصدار النشرات و الكتيبات بالمعلومات و الإرشادات الفنية التي تمكن طرفي علاقة العمل من تنفيذ أحكام القانون و توعيتهم". يفهم من خلال هذه المادة أن تقديم النصح و الإرشاد يمكن تقديمه من خلال عقد مفتشوا العمل للندوات و إلقاء محاضرات و القيام بإعداد و نشر مطبوعات على شكل كتب، و القيام بحملات توعوية بواسطة وسائل الإعلام المختلفة. ما نخلص إليه في الأخير أن وظيفة النصح و الإرشاد تساعد كل من العمال و أصحاب العمل بعدم ارتكاب المخالفات؛ لأنه قد يكون مرتكبها نتيجة لجهل أحكام قانون العمل، و لهذا فإن قيام مفتشي العمل بتزويدهم بالمعلومات و الإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و كذا تعريفهم بالوسائل الملائمة لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بقانون العمل أمر يندرج في إطار الدور الوقائي، و قد يتحقق ذلك من خلال الزيارات التفتيشية التي يقوم بها مفتش العمل أثناء الزيارات التفتيشية للمؤسسة المستخدمة، أو من خلال زيارة أطراف علاقة العمل لمكتب مفتش العمل قصد النصح و الإرشاد، كما يمكن لمفتش العمل تقديم النصح و الإرشاد من خلال عقد ندوات و إلقاء محاضرات و القيام بحملات توعوية بواسطة وسائل الإعلام تجعل من مفتشي العمل زيادة نشاطاته في هذا الدور الوقائي.

إن الدور الإيجابي و الوقائي لمفتش العمل قد لا يقف فقط في تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و أصحاب العمل و إنما قد يتخذ صيغا أخرى كإبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص أو عيوب التطبيق التي لا تغطيها النصوص القانونية من خلال الزيارات التفتيشية التي يقوم بها، إذا قد يكتشف ثغرات أو نقص في التشريع المنظم لعلاقات العمل و الوقاية من مخاطر العمل و هي خارج نطاق مسؤولية صاحب العمل<sup>(1)</sup>، مما جعل معايير العمل الدولية و العربية<sup>(2)</sup> هذه المسألة اهتماما كبيرا و جعلتها وظيفة من وظائف مفتش العمل؛ لأن هذا الأخير هو الأدرى بالنصوص القانونية، فيعرف مدى دقة صياغتها و ملائمتها للتطبيق العملي، كذلك المشرع الجزائري قد أسند هذه الوظيفة لمفتش العمل، من خلال قيام مفتش العمل بإعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسة التابعة لاختصاصها الإقليمي، و كذلك إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية و

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 128.

(2) أنظر المادة ( 1/3 ج ) من الاتفاقية الدولية رقم (81)، المادة ( 1/6 ج ) من الاتفاقية الدولية (129)، المادة (24) من الاتفاقية العربية رقم (19)، السالفة الذكر.

التنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكييفها و تعديلها، و هذا ما تضمنته نص المادة الثانية من القانون 90-03 المشار إليه أعلاه.

يتضح من خلال ما تم الإشارة إليه أن هذه الوظيفة لا تقتصر فقط بالنصوص الخاصة بوقاية العمال من مخاطر العمل، و إنما تتسع لتستوعب كل الأحكام المتعلقة بظروف العمل، و اقتراح كل التدابير لتكييفها و تعديلها بما يتلاءم مع التطبيق العملي.

لم تنص جميع القوانين و التشريعات الوطنية العربية على إسناد هذه الوظيفة إلى جهاز تفتيش العمل كقانون الإمارات العربية المتحدة<sup>(1)</sup> و السعودية<sup>(2)</sup> و فلسطين<sup>(3)</sup> و المغرب<sup>(4)</sup>، و إنما أغفلت العديد من قوانين الدول الأخرى الإشارة إلى هذه الوظيفة رغم أهميتها، إلا أنه يبقى نجاح الدور الإيجابي و الوقائي المبني على هذه الوظيفة أن يكونوا مفتشوا العمل يتمتعون بمهارات التي تمكنهم من التعرف على أوجه النقص و العيوب الموجودة في النصوص القانونية<sup>(5)</sup>، و إذا كان العكس أي لم يكونوا قد تلقوا من خلال الدراسة و التدريب المعارف و هذه المهارات، فإنه يضل مفتش العمل عاجزاً علي إستيعاب أوجه النقص و غير قادر كذلك على تقديم أي اقتراحات أو تدابير لمعالجة هذا النقص.

يبقى نجاح كذلك هذا الدور المسند لجهاز تفتش العمل من خلال تقبل الإدارة المركزية لهذه الملاحظات و المقترحات، و العمل بشأن تعديل أو تكييف هذه النصوص للواقع أو إصدار قوانين و لوائح جديدة، و إذا رفضت هذه الإدارة كل المقترحات و التدابير فإنه يدفع مفتش العمل بعدم بذل أي مجهود لاكتشاف العيوب و النقص لهذه النصوص القانونية، و عدم تقديم أي ملاحظة أو مقترح للتغيير<sup>(6)</sup>.

---

(1) تنص المادة 167/ج من قانون الإماراتي على: "إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقتصر الأحكام القائمة عن معالجتها و اقتراح ما يلزم لذلك."

(2) تنص المادة 3/196 من قانون العمل السعودي على: "إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقتصر الأحكام القائمة عن معالجتها و اقتراح ما يلزم لذلك". ما يلاحظ عبارة عن النقل الحرفي لما تضمنته المادة 167/ج من قانون العمل الإماراتي.

(3) تنص المادة 3/110 من قانون العمل الفلسطيني على: "إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص و المخالفات التي يكشفها أثناء عمله."

(4) تنص المادة 3/532 من مدونة الشغل المغربية على: "إحاطة السلطة المكلفة بالشغل علماً بكل نقص أو تجاوز في المتعضيات التشريعية و التنظيمية المعمول بها."

(5) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 129.

(6) يوسف الياص، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 130، 129.

## الفرع الثاني: الوقاية من مخاطر العمل.

أصبح الاهتمام بظروف العمل داخل المؤسسة المستخدمة من أمرا مسلما به، حيث تساعد على رفع الروح المعنوية للعمال و تحفيزهم على زيادة و تحسين الإنتاجية و التقليل من حوادث العمل<sup>(1)</sup>، و أما إذا كانت هذه الظروف غير مناسبة فهي بذلك تكون بعيدة كل البعد عن تحقيق المردودية<sup>(2)</sup>، و يقصد بها كل ما يحيط بيئة العمل الذي يؤثر على الصحة، و الحياة الفردية و الاجتماعية للعمال<sup>(3)</sup>، و لتقليل من حدة مشكلة حوادث العمل و الأمراض المهنية في المؤسسات المستخدمة، إتمدت معظم الدول لتوفير ظروف العمل الآمنة و الصحية المناسبة في مكان العمل و وضع تدابير السلامة<sup>(4)</sup>، و هذه التدابير عبارة عن نظام إداري متكامل يأخذ بعين الاعتبار كافة القضايا المتعلقة بحماية بيئة العمل و المحافظة على صحة و سلامة العمال<sup>(5)</sup>، يهدف ذلك إلى منع وقوع الحوادث التي لم توضع في الحسبان و التي من خصائصها إلحاق الضرر بالعمال<sup>(6)</sup>، و قد تكون هذه الأضرار داخل أماكن العمل أو خارجها<sup>(7)</sup>. تعتبر السلامة و الصحة المهنية مجموعة من الإجراءات التي تهتم بالحماية المهنية للعاملين و الحد من مخاطر المعدات و الآلات، و محاولة منع وقوع الحوادث و التقليل من حدوثها و توفير الجو المهني السليم<sup>(8)</sup>. أو هي تلك النشاطات و الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر التي يزاولونها،

---

(1) مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائرية ، رسالة ماجستير جامعة سطيف، الجزائر، 2010-2011، ص 79.

(2) أيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر « أفاق و قيود » مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا- العدد السادس، جامعة تيارت، ص 272. و في نفس السياق Philippe malingrey Droit de la santé et de la sécurité au travail – Galino éditeur pains 2003, P 38.

(3) Sekiou et autre Gestion des ressources humaines, 2ème édition, Doeck université Bruxelles, 2001, P 585

(4) السيد محمود رمضان، حوادث الصناعة و الأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1984، ص 19.

(5) Saif S. Al- Naimi, HSE Regulation and Enforcement Directorate, HSE legal framework in oil and Gaz sector; state of Qatar; 5th Mai/ 2011, P3.

(6) Xavier Cuny, les accidents du travail, édition presse université de France, Parise, 1974, p 6.

(7) دوباخ قويدر، دراسة مدي مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص 50.

(8) عبد الله عيسى الحادي، نظرة عامة على السلامة، مركز الإعلام الأمني، مملكة البحرين، ص 3.

ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض و الحوادث<sup>(1)</sup>. تحتل حماية صحة و سلامة العمال مكانة هامة لأنها من بين حقوق الإنسان<sup>(2)</sup>، و هذا ما أيدته جمعية الصحة العالمية التاسعة و الأربعون بمقتضى القرار ص 49-12 الإستراتيجية العالمية للمنظمة لتوفير الصحة المهنية للجميع، و حثت الدول الأعضاء على وضع برامج وطنية لتوفير الصحة المهنية لجميع العمال، و خصوصا في القطاعات ذات المخاطر<sup>(3)</sup>، كما اعتبرت منظمة العمل الدولية هذه المسألة بالأمر الضروري في عملية وضع سياسة العمل<sup>(4)</sup>. إن حاجة العمال إلى الحماية لمواجهة الأخطار التي كانت تواجههم لم تكن وليدة القرن الحالي، بل تمتد إلى فترة زمنية بعيدة<sup>(5)</sup>، يرجع ذلك إلى ظهور الثورة الصناعية و استعمال الآلات و ما أفرزته من أوضاع خطيرة على الفئات العمالية في ورشات الصناعة كانت تفتقر إلى شروط الأمن و الوقاية، و هو ما أدى إلى تعرض العمال لحوادث العمل و ظهور حالات مرضية<sup>(6)</sup>، و نتيجة لهذه الظروف القاسية التي أحاطت بالعمال في أماكن العمل التي يشتغل فيها، و التي تفتقر إلى وسائل الوقاية فساءت حالتهم مما أدى إلى زيادة عدد الوفيات، و حسب تقرير مشاكل العمل لسنة 1891 فسجل 400 حادث عمل كل أسبوع في المصانع البريطانية<sup>(7)</sup>، و نظرا لهذه المخاطر المتعددة التي يتعرض لها العمال كان لابد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية<sup>(8)</sup>، و المحافظة عليهم من حيث التخطيط و التقييم لبرامج السلامة و الصحة المهنية. قامت منظمة العمل الدولية بوضع العديد من مدونات قواعد الممارسات في ميدان السلامة و الصحة المهنية<sup>(9)</sup>، كما سعت إلى إصدار العديد من الاتفاقيات التي تضمن الإجراءات الوقائية،

(1) أميمة صقر المغني، واضع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص 15 و في نفس السياق

J. Vatin, Ci trémeau, OP cit, P 105.

(2) سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 11 جانفي 2014، شلف، 2014، ص 80.

(3) منظمة الصحة العالمية، صحة العمال: مسودة خطة عالمية، البند 12-19، 13، أبريل 21007، ص 1.

(4) I.L.O. Labour administration, 1975, P25.

(5) الطيب سماتي، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية و التجريبية و التطبيقية في مداخله تحت

عنوان الإطار القانون للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية، جامعة فرحات عباس، 26/25 أبريل 2011.

(6) منجل جمال، الاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل: محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل، مجلة التواصل، عدد 20 ديسمبر 2007، عنابة، 2007، ص 12.

(7) بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص أ.

(8) أميمة صقر المغني، المرجع السابق، ص 2.

(9) مؤتمر العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة و الصحة المهنية، الدورة 91، جنيف 2003، ص 11.

و الهدف منها تعزيز بيئات عمل توفر مستوى أفضل من السلامة الصحية<sup>(1)</sup>. كما لم تغفل منظمة العمل العربية هي الأخرى بإصدار اتفاقيات تتضمن وقاية العمال من المخاطر المهنية. بالنسبة للمواثيق الدولية فنجد العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>(2)</sup>، نص في المادة 7/ب على أنه: "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد لكل شخص الحق في التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية تكفل على الخصوص: ظروف عمل تكفل السلامة و الصحة."

كما دعى هذا الميثاق بأن تأخذ الدول جميع التدابير لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق من أجل تحسين جميع جوانب الصحة البيئية و الصناعية، و الوقاية من الأمراض المهنية و علاجها و تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات الطبية في حالة المرض، ضف إلى ذلك حق كل شخص في الضمان الاجتماعي<sup>(3)</sup>. أما بالنسبة لمعايير العمل الدولية التي جاءت بها منظمة العمل الدولية التي اهتمت كثيرا بهذا المجال و جعلته من أولوياتها، و قد رعت إضفاء الطابع الإنساني على الحماية فأصدرت عدة اتفاقيات، تبين للدول السياسات التي يجب إتباعها لمنع وقوع الخطر و الحفاظ على صحة و سلامة حياة العامل<sup>(4)</sup>، و من بين هذه الاتفاقيات نجد الاتفاقية رقم (17) المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل لعام 1925، إذ ألزمت هذه الاتفاقية الدول بأن تكفل تعويض العاملين الذين يصابون في حادث عمل بشروط تعادل على الأقل الشروط المقررة في هذه الاتفاقية<sup>(5)</sup>، والاتفاقية رقم (18) المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية لسنة 1925 أن تكون قيمة التعويضات لا تقل على ما نصه التشريع الداخلي للدولة<sup>(6)</sup>، و عدلت هذه الاتفاقية بالاتفاقية رقم (42) حيث أضافت هذه الاتفاقية أمراضا

---

(1) مؤتمر العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة و الصحة المهنيين، التقرير الرابع، الدورة 90، جنيف 2006، ص 4. أنظر كذلك التقرير السادس لمكتب العمل الدولي في الدورة 101، المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، جنيف، 2012، ص 89.

(2) العهد الدولي الخاص بالحقوق إلاق، الإجح، التق، الذي اعتمد و عرض للتوقيع و التصديق و الإنضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 و الذي بدأ النفاذ في 3 جانفي 1976.

(3) أنظر المواد (9، 12) من ميثاق العهد الدولي الإلق، الإجح، التق، السالف الذكر.

(4) محمود سالم، إلتزامات صاحب العمل بحماية العامل من حوادث العمل، مجلة العمل الكويتية، 7 سبتمبر 2009

www/ Ktuf/ org

(5) الإتفاقية الدولية رقم (17) بشأن التعويض عن حوادث العمل، المنعقدة بجنيف، 19 ماي 1925، بدأ النفاذ بها في أفريل 1927، صادقت عليها الجزائر سنة 1962.

(6) حددت الاتفاقية رقم (18) المشار إليها أعلاه الأمراض المهنية بثلاث وفقا للمادة الثانية و هي: التسمم بالرصاص و مشتقاته أو مركباته و أثاره، التسمم بالزئبق أو أمزجته أو مركباته و أثاره، عدوي الجمر الخبيثة.

مهنية على التي تضمنتها الاتفاقية (18)<sup>(1)</sup>. عدلت الاتفاقية رقم (42) بالاتفاقية رقم (121) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل لسنة 1964، حيث حددت هذه الاتفاقية الأمراض التي يتضمنها التشريع الوطني لكل دولة التي صادقت على الاتفاقية، كما تكفل كل دولة بتقديم الإعانات وفقا لشروط مقررة<sup>(2)</sup>. كما جاءت الاتفاقية رقم (19) المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين و الأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل. قرر المجلس الإداري لمنظمة العمل الدولية في 29 جوان 1978 تبني برنامج عمل متعلقا بالأمن و حماية العمال مغطيا 14 نشاطا إضافة إلى تدابير إجبارية، و في 27 نوفمبر 1980 جاء بتعليمة نموذجية رقم 1107/80 تتعلق بحماية العمال ضد المخاطر الناتجة عن العناصر الكيماوية و الفيزيائية أثناء العمل، و في سنة 1982 تبنى المجلس تعليمة تتعلق بالوقاية من مخاطر الحوادث الهامة التي تغطي العمال و السكان المجاورين<sup>(3)</sup>. شكلت هذه الحماية هدفا اضطلعت منظمة العمل الدولية بمهمة تحقيقية في إطار دستورها الذي يبين في وضوح أهمية حماية مصالح هؤلاء العاملين في غير بلدانهم الأصلية<sup>(4)</sup>. اهتمت الاتفاقية الدولية رقم (155)<sup>(5)</sup> بالسلامة و الصحة المهنية للعمال، حيث تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي، إلا أنه يجوز للدولة التي تصادق على الاتفاقية أن تستثني بعض فروع النشاط الاقتصادي و ذلك بعد التشاور مع منظمة العمال و أصحاب العمل، و لكن على الدول أن تأخذ تدابير لتوفير الحماية الكافية للعمال الفروع المستثناة<sup>(6)</sup>. ألزمت المادة 4 الدول المصادقة على الاتفاقية بوضع سياسة وطنية بشأن السلامة و الصحة المهنيين، و مراجعة هذه السياسة بصورة دورية كلما اقتضت الظروف بالتشاور مع منظمات العمال و أصحاب العمل، و الهدف من هذه السياسة الوطنية الوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية<sup>(7)</sup>، و في نفس السياق جاءت الاتفاقية

(1) أضافت الاتفاقية رقم (42) لسنة 1934 و أصبحت سارية المفعول سنة 1936 أمراضا مهنية أخرى وفقا للمادة الثانية منها: السحار السيليسي المصحوب أو غير المصحوب بالتدرن الرئوي، التسمم بالفسفور أو مركباته و أثاره، التسمم بالبنزين و مشتقاته، التسمم بالمشتقات الهالوجينية للهيدروكربون، الأعراض المرضية الناتجة عن الراديوم و المواد المشعة الأخرى الناتجة عنها أمراض أو سلطان جلدي. صادقت الجزائر على هذه الإتفاقية سنة 1962.

(2) أنظر المواد (6، 9) من الاتفاقية (121) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل ، المنعقدة بجنيف في 17 جوان 1964، بدأ النفاذ بمدة الإتفاقية في جويلية سنة 1967.

(3) راشد راشد، المرجع السابق، ص 129، 130.

(4) المركز العربي للتأمينات الاجتماعية و أثرها في حرية و حركة العمال، السودان، 1994، ص 53.

(5) الاتفاقية رقم (155) بشأن السلامة و الصحة المهنيين و بيئية العمل، المنعقدة بجنيف في 3 جوان 1981، دخلت هذه الإتفاقية حيز النفاذ في أوت سنة 1983 و صادقت عليها الجزائر في 6 جوان 2006، ج ر عدد 7 لسنة 2006.

(6) أنظر المواد (1، 2) من نفس الاتفاقية.

(7) المادة 4، من نفس الاتفاقية.

الدولية رقم (161) بشأن خدمات الصحة المهنية لسنة 1985 التي تضع مبادئ السياسة الوطنية و الإجراءات بشأن السلامة و الصحة المهنيين. إضافة إلى هذه الاتفاقيات السالفة الذكر، تبنت منظمة العمل الدولية توصيات كطب العمل في المؤسسات سنة 1962، شروط تعويض ضحايا الأمراض المهنية 1963، و كذلك المراقبة الطبية للعمال المعرضين لمخاطر خاصة لسنة 1966.

أما على مستوى معايير العمل الدولية العربية فقد أصدرت منظمة العمل العربية اتفاقيات تضمن حماية صحة و سلامة العاملين من المخاطر المهنية، إيماناً بان حماية القوى العاملة من المخاطر المهنية بتوفير بيئة عمل سليمة و ذلك ينعكس بصورة إيجابية على الناتج القومي<sup>(1)</sup>، كما أن الدول العربية تسعى لمواكبة التقدم التقني في مختلف المجالات في الصناعة و الزراعة و التجارة و النقل و الخدمات، و تبع ذلك اتساع دائرة المخاطر المهنية، حيث أن منظمة العمل العربية تهدف إلى تحسين مستويات و ظروف العمل، و تعمل من أجل ذلك على تطوير تشريعات العمل، سعت إلى إصدار اتفاقيات<sup>(2)</sup> و أهم ما جاءت به نجد: الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة و الصحة المهنية<sup>(3)</sup> حيث اعتبرت أحكام هذه الاتفاقية الحد الأدنى لما يجب أن يوفره التشريع الوطني للعمال، إذ جاء في المادة الأولى من هذه الاتفاقية على: "يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية في جميع مجالات العمل و قطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل و أمراض المهنة". كما تضيف المادة الخامسة من نفس الاتفاقية على " يجب العمل على توفير السلامة و الصحة المهنية و تحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن عن طريق: حماية العامل من أخطار العمل و الآلات و حمايته من الأضرار الصحية ، ووضع الاستراتيجيات اللازمة لتحسين بيئة و وسائل العمل، ومراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل و ظروفه، و بين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية و الفنية ، توعية و تدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية و تدريب العمال على استخدامها ، تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحياً أو اجتماعياً نتيجة عمله و العمل على معالجتها و معالجة ما يختلف عنها ، و حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات و آلات و مواد و غير ذلك ". يحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

(1) بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص ص.

(2) أنظر المواد (6، 8، 10، 53، 110) من الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1966 المعدلة سنة 1975 المتعلقة بمستويات العمل.

(3) الاتفاقية العربية رقم (7) بشأن السلامة و الصحة المهنية، المنعقدة بمصر في مارس 1977.

زيادة على الاتفاقية رقم 7 نجد الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 المتعلقة ببيئة العمل و جاء من ضمن أحكام هذه الاتفاقية بالزامية توافر الشروط الصحية من حيث النظافة و السلامة، و عند إقامة منشآت جديدة يجب أن تتوفر على الشروط و الأسس الضرورية لحماية بيئة العمل، كما ألزمت الدول على إنشاء أجهزة سواء كانت داخلية أو خارجية تتولى مهام الإشراف على بيئة العمل<sup>(1)</sup> ، ضف إلى ذلك الاتفاقية رقم (19) بشأن تفتيش العمل لسنة 1997 المشار إليها سابقا حيث هذه الاتفاقية بينت دور مفتش العمل في مراقبة هذه الظروف ( السلامة و الصحة المهنية ) و هذا ما سوف نوضحه لاحقا. أما بالنسبة للتشريعات الوطنية فتكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية و الأمن و الوقاية من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية و أولها عناية كبيرة<sup>(2)</sup>، و تتمثل هذه الحماية من الأخطار على اختلاف أنواعها، في تلك الأحكام القانونية و التنظيمية التي تعمل على مساعدة العامل في التخفيف من الأضرار التي قد تصيبه نتيجة سبب من الأسباب و التكفل بشؤونه بصفته كلية أو جزئية حسب الحالات<sup>(3)</sup>.

إهتم المشرع الجزائري بهذه الحماية المقررة للعامل من الأخطار المهنية في ظل التحولات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر، ففي ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات فاعتبر العامل هو المسير و المنتج و هذا ما استدعى التكفل بهم، ثم جاءت مرحلة اقتصاد السوق التي كانت نتيجة الإصلاحات المترتبة على دستور 1989 و قد كان لها الأثر على تكييف علاقات العمل و تنظيم القطاع العام الاقتصادي إلى مبدأ استقلالية المؤسسات، مما أدى إلى النص على إقرار الحماية للعامل كمبدأ و ترك التفاصيل إلى الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية للمؤسسات نظرا للطابع التعاقدى لعلاقة العمل<sup>(4)</sup>، الملاحظ أن المشرع الجزائري اهتم بحماية و سلامة العامل قبل دستور 1989 تجلى ذلك من خلال دستور 1976 الذي نص في المادة 62 منه على ما يلي: " يحظى العامل أثناء العمل بالحق في الحماية، و الأمن، و الوقاية الصحية"، ثم أقره المشرع الجزائري بعد ذلك في المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المتضمن دستور 1989 المؤرخ بتاريخ 28 فبراير 1989 المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 في نص المادة 51 منه التي تضمنت أن " الرعاية الصحية حق للمواطنين، تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية و المعدية و

(1) أنظر المواد ( 1، 3، 4، 11 ) من الاتفاقية العربية رقم (13) بشأن بيئة العمل المنعقدة في بنغازي 7-17 مارس 1981.

(2) بن سطا علي، جميلة، المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي جامعة مستغانم، الجزائر، 2009-2010، ص 60.

(3) أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 145.

(4) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000، ص 3-21.

مكافحتها"، كما تضمنت المادة 1/52 منه أن: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة"<sup>(1)</sup>.

يتضح من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري جعل من الصحة و السلامة المهنية حق من الحقوق التي يتمتع بها العامل، فعلى الدولة التكفل بهذه المسألة بتوفير الحماية و تحسين ظروف العمل للعمال<sup>(2)</sup>، و إذا اعتبر أن الوقاية من المخاطر المهنية حق للعمال، فبالمقابل يعتبر إلتزام يلتزم به صاحب العمل أو المستخدم بتوفيره لكل العمال مهما كان قطاع النشاط الذي يشتغل فيه، و على صاحب العمل توفير الاحتياجات و التدابير اللازمة لحماية العمال، و جميع وسائل الحماية لوقاية العاملين من أخطار العمل و أمراض المهنية كالملابس، و النظارات و القفازات، و الأحذية... الخ. و لا يجوز تحميل العمال أي نفقات تترتب على ذلك، كما يجب عليه أن يحيطه قبل مباشرة العمل لمخاطر مهنية و سبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها من خلال التعليمات، و الإرشادات التي

---

<sup>(1)</sup>أولى المشرع الجزائري مسألة حماية العمال من المخاطر المهنية في القوانين المتعلقة بالعمل و قوانين الضمان الاجتماعي منها: المواد من 241 إلى 302 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بشروط العامة للعامل في القطاع الخاص السالف الذكر. المواد 13، 14، 15، 30، 212، من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل السالف الذكر. القانون رقم 90-03 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر. القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ج ر عدد 4. القانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج، ر عدد 28. المواد من 74 إلى 120 من القانون رقم 83-03 المؤرخ في 5 فبراير 1983 المتعلق بحماية البيئة ج ر عدد 6. القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28. القانون رقم 83-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة و ترفيتها، ج ر عدد 8. المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ 19 يناير 1991، المتعلق بالقواعد العامة التي تنطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 4. مرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 29 ماي 1986 المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية و القواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية و الأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية و استعمالها ج ر عدد 22. -مرسوم تنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 أبريل 1999 يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمانات ج ر عدد 29. مرسوم تنفيذي رقم 96-209 مؤرخ في 5 يوليو 1996 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و وطني و العمل و تنظيمه و سيره ج ر عدد 35. المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 23 أوت 2000 المتضمن إنشاء و تنظيم و تسيير المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ج ر عدد 53. المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 المحدد لصلاحيات تسيير لجان وطنية للمصادقة على مقاييس و فعاليات للمنتجات و الأجهزة و آلات الحماية و صلاحياتها ج ر عدد 64. المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم إعلام و تكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ج ر عدد 82.

<sup>(2)</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2002، ص 134، و في نفس السياق: انظر رشيد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومو للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2005، ص 135. وكذلك ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/2013، ص 45.

تتعلق بمكان عمله<sup>(1)</sup>، و على صاحب العمل أن يحدّد جميع الحقوق الاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها العمال في النظام الداخلي للمؤسسة<sup>(2)</sup>، كما توقع عقوبات جزائية في حالة مخالفة صاحب العمل لهذه الإجراءات و قد تصل هذه العقوبة إلى الحبس<sup>(3)</sup>، و بالمقابل على العمال أن يحترموا و يطبقوا هذه القواعد<sup>(4)</sup>.

من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل الحماية، و الأمن و الوقاية من مخاطر وحوادث العمل، و الأمراض المهنية إذ جعلها المشرع الجزائري من أهم المسائل و القضايا التي يجب العمل بها، هذا ما جاءت به المادة 4/5-5<sup>(5)</sup> من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، كما تقع عبئ إلتزامها على صاحب العمل، أي يجب على صاحب العمل بتوفير أسباب الصحة و السلامة المهنية للعامل، أي توفير المستلزمات التي تمكن العامل من أداء عمله بصورة صحيحة و تامة<sup>(6)</sup>، هذا ما وضحته المادة 3 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل المشار إليه أعلاه التي تنص على: "يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية و الأمن للعمال." من بين الإلتزامات التي تقع على عاتق المؤسسة المستخدمة توفير للعامل الألبسة، و التجهيزات و المعدات، و مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات و التكنولوجيات، و توفير طب العمل الذي يعتبر حماية للعمال الذي يمارس في أماكن العمل نفسها<sup>(7)</sup>. يتعين على المؤسسة المستخدمة تنظيم أعمال التعليم، و الإعلام و التكوين لفائدة العمال، فيما يخص الأخطار المتعلقة بمختلف العمليات التي تدخل في إطار عملهم، و كذا التدابير اللازمة اتخاذها لحمايتهم، و الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة وقوع حادث، حيث يهدف هذا التعليم و التكوين في الوقاية من الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها، و التدابير الوقائية و الإجراءات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم و أمن الأشخاص العاملين في نفس النشاط، كما يهدف إلى الوقاية من إمكانية

---

(1) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2006، ص 250-252.

(2) همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005، ص 332.

(3) أسامة أحمد شتات، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 و القدرات الوزارية المنفذة لأحكامه، دار الكتب القانونية، مصر، 2006، ص 84.

(4) الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيري، الجزائر، 2004، ص 52.

(5) تنص المادة 5 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم السالف الذكر على: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: - الضمان الاجتماعي و التقاعد- الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل."

(6) (Paulette Bauvert, Nicol Siret De Cf2 Manuel, Relation juridique «travail, protection social, crédit penal, Contencieux» 11<sup>ème</sup> édition, Dunod paris, 2006/2007, P 162.)

(7) أنظر المواد ( 6، 7، 12، 13، 14 ) من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

وقوع حوادث العمل، و تتم إعداد هذه التعليمات بمشاركة طبيب العمل و كذا اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن<sup>(1)</sup>. جميع هذه الالتزامات تقع على عاتق المؤسسة المستخدمة، و في حالة مخالفة هذه القواعد وعدم توفرها، فإنّ صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة تعتبر مسؤولة لارتكابها خطأ<sup>(2)</sup>، إذا فإن حماية العامل تعتبر من مسؤوليات صاحب العمل<sup>(3)</sup>.

أخذ المشرع الجزائري بما جاء في معايير العمل الدولية بشأن الوقاية من مخاطر العمل ذلك وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 06-59 مؤرخ في 11 فبراير سنة 2006، يتضمن التصديق على الاتفاقية 155 بشأن السلامة و الصحة المهنيين و بيئة العمل، المعتمدة بجنيف في 22 يونيو سنة 1981 ( الجريدة الرسمية رقم 7 لسنة 2006) ، و كذا المرسوم الرئاسي رقم 06-60 المتضمن التصديق على الاتفاقية 167 بشأن السلامة و الصحة في البناء المعتمدة بجنيف في 20 يوليو 1988.

إن بيئة العمل قد تحتوي في كثير من الأحيان عوامل متباينة تشكل خطورة على صحة العاملين<sup>(4)</sup>، و على هذا فإن الحق في الصحة و الأمن أحد الحقوق الأساسية في العمل، التي تكفلت بها و جاءت بها معايير العمل الدولية و العربية و معظم التشريعات الوطنية<sup>(5)</sup>، تضمنت قواعد السلامة و الصحة المهنية سواء في القوانين المتعلقة بالعمل، أو الضمان الاجتماعي التي تهدف إلى حماية العمال كما تمت الإشارة إليه، و التي تعتبر من التزامات صاحب العمل<sup>(6)</sup>، و على هذا تضطلع أجهزة التفتيش سواء كانت أجهزة داخلية في المؤسسة أو خارجها بدور رئيسي في كفالة احترام نفاذ قوانين العمل خاصة عندما يتعلق الأمر بحماية الحقوق العمالية و بصحتهم و

---

(1) أنظر المواد ( 2، 3، 4، 5، 6 ) من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر سنة 2002. يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر عدد 82 لسنة 2002.

(2) Christel Morel journal, Droit générale, 4<sup>ème</sup> éditions, Gualino lextenso edition, Paris, 2010, P 345.

(3) Gérard Lyon- Caen et autres, Droit du travail, 19<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 1998, P 943.

(4) Daniel marchand, Op cit, P 329.

(5) Michel Miné et autres, Droit social international et européen en pratique, Eyrolles édition d'organisation, Paris, 2010, P 58.

(6) Séminaire national d'évaluation des activités de médecine du travail, 6-7 Juillet 2004.

سلامتهم<sup>(1)</sup>،ولسيما القواعد المتعلقة بالصحة و الأمن داخل المؤسسة و الإشكال المطروح ما مدى فعالية دور مفتش العمل في وقاية العمال من الأخطار المهنية؟

تهتم معظم تشريعات العمل الوطنية بحماية العامل و توفير له بيئة عمل نظيفة، و الوقاية من مخاطر العمل تعتبر أحد أهم مجالات الوظيفة الوقائية التي يمارسها مفتش العمل في نطاق اختصاصه<sup>(2)</sup>، إذ يعتبر هذا الدور ذو طبيعة إيجابية يساهم بفاعلية في بلوغ الهدف من إصدار القوانين<sup>(3)</sup>. لقد عهد المشرع الجزائري رقابة التشريع الساري في مجال الوقاية من مخاطر العمل إلى مفتشية العمل، ذلك وفقا لنص المادة 31 من القانون رقم 88-07 المشار إليه أعلاه و التي تنص على: "تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية لأمن و طب العمل إلى مفتشية العمل، طبقا للصلاحيات المخولة لها. يحدد مفتش العمل أجلا للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات، طبقا للتشريع الساري المفعول." لعبت مفتشية العمل دورا أساسيا في مجال الوقاية<sup>(4)</sup>، ذلك أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل، و حماية العمال من مختلف الأخطار المهنية، التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، فلها صلاحيات واسعة في مجال الوقاية من مخاطر العمل<sup>(5)</sup>، و يمكن لها أداء هذه المهمة من خلال السلطات الممنوحة لها قانونيا من خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات و هذا ما سوف نفصل فيه لاحقا من خلال التطرق إلى سلطات التفتيش في الفصل الثاني. يمكن أن يظهر الدور الوقائي لمفتش العمل في حماية العمال من المخاطر قبل مباشرة العامل للعمل، حيث ألزم المشرع الجزائري بأن يخضع وجوبا كل عامل للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف و كذا الفحوص الدورية و الخاصة المتعلقة باستئناف العمل<sup>(6)</sup>، و على المؤسسة المستخدمة الأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل، و إذا لم تؤخذ بهذه الآراء يمكن لطبيب العمل

(1) جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 265.

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 103.

(3) بن ديدوي العربي، المرجع السابق، ص 117.

(4) Vincent Viet, l'inspection du travail en France J'usqu'en 1914, édition CNRS, Paris, 1994, P629.

(5) فريدة بومنجل « تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية » مجلة الصحة و السلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 112. و في نفس السياق: I. N. P. R. P, projet national de profil national de santé et sécurité au travail, Algérie, Janvier 2006. p 5.

(6) أنظر المادة 17 من قانون رقم 88-07 المتعلق بطب العمل، السالف الذكر.

أن يخطر مفتش العمل المختص إقليمياً الذي يدرس الملف مع الطبيب<sup>(1)</sup>، حيث يمكن لمفتش العمل التعاون مع طبيب العمل في دراسة الظروف الملائمة، و تحديد التعديلات التي يجب إدخالها<sup>(2)</sup>. يهدف طب العمل برعاية العمال صحياً، حيث يقوم بتوجيههم بوضع كل عامل في مكانه العمل اللائق به الذي يتناسب مع قدراته لأداء عمله على أكمل وجه<sup>(3)</sup>، وتحقيق التلائم بين نوع العمل و ظروفه، و بين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية و الفنية<sup>(4)</sup>.

أما في التشريع المقارن و منه التشريع الفرنسي، فإن صلاحية وقاية العمال من المخاطر المهنية هي وظيفة من وظائف مفتش العمل، فهو المخول في تنفيذ الأحكام المتعلقة بحماية العمال<sup>(5)</sup>، و وفقاً لقانون العمل السعودي يجب على العامل أن يخضع للفحوص الطبية قبل الالتحاق بالعمل، أو أثناءه للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية، و على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب العمل بفحص عماله مرة كل سنة على الأقل، و أن يثبت ذلك الفحص في سجلات المؤسسة، و كذلك في ملفات أولئك العمال، لمفتش العمل الحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب العمل لضمان مراعاة الأحكام الخاصة بصحة العمال و سلامتهم، كما له الحق في حالة وجود خطر يهدد صحة و سلامة العمال، أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات<sup>(6)</sup>، كما ألزم قانون العمل المصري صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي على العامل، حيث تنص المادة ( 216/اب ) "مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة و فروعها بإجراء ما يلي : الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته و لياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه ، كشف القدرات للتأكد من لياقة

---

(1) أنظر المادة 36 من مرسوم تنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي سنة 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل ج ر عدد 33 لسنة 1993.

(2) Jean Maurice Verdier, Marie Souriac, Droit du travail, 14<sup>ème</sup> édition Mémentos, Paris, 2007, p 187.

(3) باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية ، مجلة الحقوق العدد الأول، جامعة البحرين، جانفي 2008، ص 176.

(4) هادي محمد العنزي، الموجز القانوني لتنظيم العلاقات العمالية في الكويت و القدرات الوزارية المنظمة له، الأنباء، العدد 12، 9 أوت 2007.

(5) Patrick quinquaton, le nouveau rôle de l'inspection du travail, A.F .D.T 25 Janvier 2013 P 4.

(6) أنظر المواد 65، 143، 201 من قانون العمل السعودي، السالف الذكر.

العامل من ناحية قدراته الجسمانية و العقلية و النفسية بما يناسب احتياجات العمل"<sup>(1)</sup>، نفس الأحكام أخذ بها المشرع المغربي في نص المادة 318 من مدونة الشغل المغربية<sup>(2)</sup>.

لا ينتهي دور المفتش العمل برقابة الفحص الطبي للعامل قبل مباشرته للعمل، بل يتعدى هذا الدور الوقائي لحمايته من الأخطار خلال أو أثناء مباشرته للعمل، ذلك من خلال التحقيق من صاحب العمل بتوفير إجراءات السلامة و الصحة المهنية وفقا للقانون، و هي عبارة عن إجراءات وقائية تمنع من حدوث الإصابات، و تختلف هذه الإجراءات باختلاف نوع النشاط. قد تكون ظروف و بيئة العمل هي السبب الرئيسي في حوادث العمل لذلك يجب تهيئة محيط العمل و استخدام معدات الوقاية<sup>(3)</sup>، و يقوم مفتش العمل في نطاق دوره الوقائي بفحص المؤسسة و معدات وقاية العمال و عوامل حماية البيئة من خلال: التحقق من نظافة بيئة العمل بالمستوى الذي يقرره القانون و على الأخص التخلص من المواد السامة و المواد الضارة بالصحة و تهوية مكان العمل و تنقيته<sup>(4)</sup>، هذا ما قضى به المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 91-05 لسنة 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، الذي قضى بوجوب تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل و ملحقاتها بانتظام، و يجب أن يتضمن التنظيف تدابير خاصة بالتطهير، و الحماية من الأمراض المعدية، بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال<sup>(5)</sup>، حيث أوكلت هذه الترتيبات العملية و الإجرائية لتدابير الأمن و الوقاية في العمل إلى المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل الذي يلتزم بها<sup>(6)</sup>.

(1) أنظر المادة 216 من قانون العمل المصري، السالف الذكر.

(2) تنص المادة 318 من مدونة الشغل المغربية على: "يؤدي طبيب الشغل دورا وقائيا، يتمثل في إجراء الفحوص الطبية الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التأكد من ملائمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية شغلهم، أو إبي تنبيههم كل ما قد يضر بصحتهم بسبب الشغل، لا سيما بمراقبة شروط النظافة في مكان العمل و مخاطر العدوى و الحالة الصحية للأجراء".

(3) رمضان عمومن، حمزة معمرى، حوادث العمل أسبابها و أساليبها، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، عدد 3، الجزائر، 2011، ص 565.

(4) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 110.

(5) أنظر المواد ( 2، 3، 4، 5 ) من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.

(6) عز الدين فراج و آخرون، الصحة المهنية و الأمن الصناعي و الإسعافات الدولية، دار الفكر العربي، مصر 1979 ص 33-35.

كما يجب على صاحب العمل تهوية الأماكن المعدة للعمل و تطهيرها ، و يقصد بذلك تغيير الهواء أثناء العمل من شأنه إزالة الروائح الكريهة و المضرة<sup>(1)</sup>، أو إدخال الهواء النقي و إخراج الهواء الفاسد من داخل المؤسسة و الهدف من التهوية هو تهيئة الظروف و الأحوال المناسبة لأداء العمل مع توفير السلامة للعاملين<sup>(2)</sup>، و التهوية غير الجيدة يمكن أن تلحق أضرار جسيمة و تؤثر على الحالة الجسدية و النفسية للعمال<sup>(3)</sup>، فهناك من الدراسات التي تثبت أن عمال المناجم هم معرضون للأمراض بنسبة 65% منها أمراض التنفس كالربو و الروماتيزم<sup>(4)</sup> حيث أن انتشار الغبار و الأتربة في جو العمل تؤثر على العاملين<sup>(5)</sup>، ضفالى ذلك قلة التهوية أو قلة نسبة الأوكسجين يؤدي إلى الاختناق بسبب ارتفاع نسبة غاز النتروجين و غاز أكسيد الكربون<sup>(6)</sup>، و عليه فإن من بين الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل العوامل البيئية<sup>(7)</sup>.

حدد المشرع الجزائري وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المشار إليه سابقا، الطريقة التي يجب أن تتم فيها تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة، أو عن طريق التهوية المختلطة، كما يجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقا للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال<sup>(8)</sup>، و يجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض، أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار<sup>(9)</sup>، و يجب أن تهيأ فروج تطل على الخارج و تضمن التهوية و الإنارة الطبيعية في الأماكن المغلقة، و تعتمد مقاييس أخرى عندما تكون الأماكن معدة للأشغال تتطلب الظلام أو الإنارة الاصطناعية، و أن تكون مساحة الفروج تساوي على الأقل سدس مساحة الأرضية<sup>(10)</sup>، و يجب أن يحافظ مكان العمل و المنشآت الصحية من تسرب الروائح الكريهة

(1) الطاهر خامرة، المسؤولية البيئية و الاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007، ص 107.

(2) أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الاجتماعي، أسس و تطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، مصر 2001، ص 3.

(3) دوباخ قويدر، المرجع السابق، ص 27.

(4) فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، ط9، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 2001، ص 254.

(5) مجدي أحمد محمد عبد المنعم، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص 384.

(6) عبد الرحمان محمد العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب، لبنان، د، س، ن، ص 64.

(7) مسعودي كلثوم، مقرون هبة، حوادث العمل - أسبابها و أساليب حفظها - الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي 16/15 / جانفي 2013.

(8) المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر.

(9) المادة 7 من نفس المرسوم.

(10) المادة 8 من نفس المرسوم.

و القدرة أو مصادر التعفن الأخرى، و إذا تعذر إنجاز الأشغال في أجهزة مغلقة و ترتب على ذلك تسرب الروائح و الغازات، و يجب على صاحب العمل توفير أجهزة أو وسائل تمتص الغازات المتسربة، و يجب عزل العامل عن كل مكان عمل يحتوي على أمراض خطيرة كالتسمم أو انعدام النقاوة، كما يجب أن يحمى هذا العامل بأجهزة أمن ملائمة ذات صلة بنوع الخطر، و يتولى هذه الحراسة عامل واحد على الأقل يقيم خارج المكان المغلق<sup>(1)</sup>.

ألزم المشرع صاحب العمل بتوفير الإضاءة المناسبة فهي تساعد العامل من أداء و تحسين عمله و تخفيض نسبة التعب، و عليه يجب أن تكون الإضاءة جيدة لأنها تؤثر على صحة و سلامة و كفاءة العمال<sup>(2)</sup>، إذ تحدث الإضاءة الغير الجيدة في أماكن العمل تعب و انهيار في العيون، إذا كانت شديدة عندما تكون مساحات لا يصلها الضوء الكافي<sup>(3)</sup>. تجدر الإشارة إلى أن الإضاءة هناك نوعين، إضاءة طبيعية و هي الإضاءة الأفضل ملائمة للعينين و الأكثر انتشارا من الإضاءة الاصطناعية، و نظرا لعدم إمكانية الحصول على الإضاءة الطبيعية في كل وقت لعدة أسباب كتغير الطقس أو في الليل مثلا ظهرت الإضاءة الاصطناعية، و من الدراسات التي أثبتت أن 32 بالمائة من حوادث العمل كانت سببها الإضاءة الاصطناعية، و عليه يجب أن تكون هذه الإضاءة قريبة من حيث اللون و القوة من الإضاءة الطبيعية<sup>(4)</sup>. اشترط المشرع الجزائري أن تكون أماكن العمل مضاءة و كذلك مناطق المرور و الشحن و التفريغ إضاءة تضمن راحة البصر، و لا تسبب في أية إصابة للعيون، كما يجب أن تكون مستويات الإضاءة مدة حضور العمال في أماكن العمل مقايسة في مستوى العمل أو في مستوى الأرضية.

حدد المشرع نسبة الإضاءة على أماكن العمل حيث تقدر نسبة الإضاءة في طرق المرور الداخلي ب 40 لوكس الإدراج و المستودعات ب 60 لوكس، أماكن العمل و غرف الملابس و المرافق الصحية ب 120 لوكس، أما الأماكن المظلمة المخصصة للعمل الدائم فتكون نسبة الإضاءة فيها ب 200 لوكس<sup>(5)</sup>، بالإضافة إلى هذا الالتزام أوجب المشرع على المؤسسة المستخدمة أن تتخذ كل التدابير اللازمة لضمان حماية العامل من البرد و من كل التقلبات الأحوال الجوية، كما يجب عليها استخراج الدخان و غاز الاحتراق الأتي من وسائل التدفئة المستعملة خارج أماكن العمل<sup>(6)</sup>، زيادة على ذلك كله يجب على صاحب العمل أن يحمي العمال من الضوضاء

(1) أنظر المواد ( 9، 10، 11، 12 ) من المرسوم التنفيذي 91-05، السالف الذكر.

(2) كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، لبنان، 1996 ص 144.

(3) دويخ قويدر، المرجع السابق، ص 24.

(4) عادل حسين، التنظيم الصناعي و إدارة الإنتاج، دار النهضة، لبنان، 1988 ص 184.

(5) أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر.

(6) أنظر المادة 14 من نفس المرسوم.

( الضجيج ) أثناء العمل، يقصد بالضوضاء الأصوات غير المرغوب فيها بغض النظر عن شدته، و قد تحدث على وتيرة واحدة و متواصلة و بنفس الشدة و لمدة معينة، و قد تكون متقلبة أو منخفضة و هذه الأصوات أو الضجيج كثيرا ما تصدرها الآلات أو الأجهزة داخل المؤسسة، لذلك ألزم المشرع الجزائري أن تكون هذه الآلاتو التجهيزات متناسب مع طبيعة العمل من حيث اختيار التقنيات، كما يلتزم صاحب العمل بممارسة الرقابة الدورية لهذه الآلات. يعتبر الضجيج الذي تحدثه الآلات من أشد مخاطر العمل، خاصة إذا تعرض لها العامل لمدة زمنية طويلة، إذ يؤدي ذلك عادة إلى فقدان حالة السمع<sup>(1)</sup>، من أجل ذلك يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم، و عزل مسببات الضوضاء إن أمكن، أو استعمال التقنيات كتم الأصوات، و إذا تعذر ذلك يجب على المؤسسة المستخدمة توفير وسائل حماية فردية الاستعمال<sup>(2)</sup>.

أوجب المشرع على صاحب العمل توفير المرافق الصحية وهو ما نصت عليه المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 وذلك بتزويدها بغرف تغيير الملابس المجهزة بمقاعد و خزانات فردية تغلق بالمفتاح، و إنشاء مغاسل مزودة بالماء الساخن طبقا للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال<sup>(3)</sup>. كما نصت المادة 21 من نفس المرسوم أنه: "يجب أن توضع مضخات بجوار أماكن العمل أو بداخلها تحت تصرف العمال المعرضين لانعدام النظافة أو الأوساخ أو أخطار التسمم أو التعفن"<sup>(4)</sup>، يخصص محلا ملائم للعمال، إذا كان عددهم 25 عاملا على الأقل يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل، و يمنع ترك العمال يتناولون وجبتهم في أماكن عملهم (مشاغلمهم) إلا إذا كانت طبيعة نشاطهم لا تشمل مواد خطيرة، كما يجب أن يزود العمال بماء الشرب، أما بالنسبة للمجال المخصصة لإيواء العمال، فيجب عزلها عن أماكن العمل و بعيدة عن الأضرارو الإزعاجات الناجمة عن العمل و أن تكون نظيفة و ذات تهوية جيدة<sup>(5)</sup>.

(1)فاضل حسن أحمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة العربي، العدد 331، الكويت، 1987، ص 104.

(2) أنظر المواد ( 15، 16 ) من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر.

(3) أنظر المادة 21 من نفس المرسوم.

(4) تضيف المادة 10 من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 1 أكتوبر لسنة 2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت، ج ر عدد 7 لسنة 2004: "يتعين على المستخدم أن يضع مرشحات للاستحمام تحت تصرف العمال الذين يقومون بأشغال فيها الغبار و تعرض إلى مادة الأميانت."

(5) أنظر المواد ( 22، 23، 24 ) من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر.

ألزم المشرع صاحب العمل اتخاذ التدابير الوقائية المتعلقة بتجهيزات العامل ، و هي عبارة عن معدات الوقاية الشخصية يستخدمها العامل، إذ يجب على المؤسسة المستخدمة توفيرها<sup>(1)</sup> لحماية العمال من المخاطر مما يجعل ارتدائها يضمن التخفيف من هذه الأخطار، لأن من الإصابات التي تلحق العامل تقع في الرأس، العين، و الأقدام و الوجه و الأيدي، لذا تلتزم المؤسسة بتوفير معدات الحماية<sup>(2)</sup>، و تتمثل هذه المعدات فيمعدات حماية الرأس لذلك يجب ارتداء تلك المعدات لحماية الرأس من الأجسام الصلبة التي تسقط فوقها أو اصطدامها بالمواد الأجهزة، تستخدم الخوذات و التي يوجد منها أنواع، حيث تعتمد على المواد الداخلة في تركيبها و نوعية المخاطر و كذلك ملائمتها لحجم الرأس، فغالبيتها يقاوم الصدمات و بعضها يقاوم الحرارة و المواد الكيماوية، كما يجب أن تتوفر في معدات حماية الرأس أن تكون قادرة على امتصاص الصدمات، و في بعض الحالات يجب أن تكون مقاومة للصدمة الكهربائية، وتختلف هذه الخوذات و الهدف منها و نوع الفئة المستعملة<sup>(3)</sup>. كما ألزمه بتوفير معدات حماية اليدين والتيتمثل في القفازات، حيث في أغلب الأحيان تتعرض الأيدي و الأذرع إلى حروق، جروح، صدمات كهربائية، أو مواد كيميائية، و تختلف أنواع القفازات باختلاف المخاطر التي تتعرض لها أيادي العمال<sup>(4)</sup>.

ونظرا لخصوصية بعض الاعمال ألزم المشرع صاحب العمل بتوفير معدات حماية الوجه و العينين، هي عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو معدنية أو نظارات زجاجية تستخدم لحماية الوجه، و العينين من الأجزاء المتطايرة و الأشعة، و تستعمل هذه المعدات لحماية العينين و الوجه من الغازات و الدخان و الأتربة، يشترط أن تتوفر في تلك المعدات أن تكون مريحة، و أن تكون محكمة و أن تكون قابلة للتنظيف و هي معدات حماية الوجه و العينين<sup>(5)</sup>، إضافة إلى معدات حماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها، و يشترط أن تكون مصنوعة بمواصفات خاصة تلائم طبيعة المخاطر و أن تكون قوية مقاومة للصدمات<sup>(6)</sup>، و يمكن ذكر بعض الأحذية الواقية منها: الأحذية المصنوعة من الجلد الطبيعي أو الصناعي المقوى بمقدمة فولاذية لحماية القدم عند السير على الأجزاء الحادة، و

(1) في حالة تحقق مفتش العمل بعدم توفيرها فإنه يمكن أن يقوم بإعذار صاحب العمل، أنظر الملحق رقم 6.

(2) أدم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة و السلامة المهنية 2005

www. moe.gov. bh

<sup>3</sup>http : www. education. gov.bh/ division/ safety.

(4) نفس الموقع.

<sup>5</sup>http :// www. education. gov.bh/ division/ safety

(6) أدم البربري، المرجع السابق.

يستخدمها العاملون بورش الحدادة و النجارة و تشكيل المعادن<sup>(1)</sup>، أحذية مصنوعة من المطاط الصناعي أو الطبيعي، و تستخدم لحماية القدمين من تأثير الأحماض و المحاليل و السوائل و الزيوت، أحذية عازلة للتيار الكهربائي، و تختلف قدرة الحذاء على العزل الكهربائي فبعضها يمكن استخدامه عند العمل في معدات كهربائية يصل قوتها إلى 550V، و البعض الآخر يمكن استخدامه عند العمل بمعدات كهربائية يصل قوتها 1000V أو أكثر، و غالبا تصنع هذه الأحذية من المطاط الخالي من الكربون من بعض الإضافات الأخرى و عادة تكون خالية من المسامير تماما<sup>(2)</sup>.

كما ألزم المشرع صاحب العمل توفير معدات الأذن خاصة في المصانع التي يكثُر فيها الضجيج على غرار مؤسسة سوناطراك وصناعة الحديد والصلب، تستخدم تلك المعدات لوقاية السمع من أخطار العمل خاصة بالنسبة للعمال الذين يعملون في أماكن عمل تكون فيه درجة الضوضاء شديدة، و غالبا ما تكون هذه المعدات على شكل سدادات للأذن تحتوي على قطن مغمور في السمع، أو ألياف مطاطية و يجب أن تنطبق تماما بالأذنين الخارجية، حيث تعمل هذه السدادات على حفظ مستوى الضجيج. كما يجب على المؤسسة المستخدمة أن توفر معدات لحماية التنفس و تختلف هذه المعدات حسب نوعية الملوثات، منها كامات الأتربة ( قناع ) الجهاز الواقي الكيماوي و جهاز التنفس المحمول<sup>(3)</sup>.

ما تجدر الإشارة إليه أن قبل استخدام العامل وسائل الوقاية الشخصية لا بد أن يتحقق من معرفة نوعية الخطر و اختيار وسائل الوقاية الشخصية الصحيحة و المناسبة، و من ثم أن لا بد أن يكون العامل قد تدرّب على استخدامها بالشكل الصحيح، كما يجب التأكد من سلامة وسائل الوقاية الشخصية قبل استخدامها، حيث على المؤسسة المستخدمة فحصها و اختبارها، و تثبيت النتيجة هذا الفحص في تقرير يوقعه من يقوم بالفحص و يحتوي على البيانات اللازمة و يكون في متناول مفتش العمل عند طلبه<sup>(4)</sup>.

ألزم المشرع صاحب العمل من اتخاذ التدابير الوقائية من أخطار الشحن و التفريغ و الحريق، إذا اقتضت طبيعة النشاط أن ينقل العمال أشياء ثقيلة من مكان لآخر دون جهاز ميكانيكي، فيجب أن لا تتجاوز الحمولة 50 كلغ التي يحملها عامل، أما العاملات و عمال الفصّر فأقصى الحمولة 25 كلغ، و إذا زادت الحمولة عن هذا

(1) المركز الوطني للمعلومات، الإدارة العامة للتحليل و الدراسات، الجمهورية اليمنية، دون سنة، ص 9.

(2) نفس المرجع، ص 20.

(3) آدم البريري، المرجع السابق.

(4) Kingdom of Saudi Arabia, safety precaution for Working in confined spaces. p. 20.

الوزن فيجب على المؤسسة أن تزود العمال بوسائل الرفع و الشحن و التفريغ و النقل<sup>(1)</sup>، وإذا كان نشاط المؤسسة يشمل عادة حركة شاحنات أو مركبات النقل أو أجهزة و آليات الشحن و التفريغ، فيجب أن تخصص دروب لمرورها و أن تكون متميزة عن السبل و المعدات المخصصة للعمال<sup>(2)</sup>، إذ على المؤسسة المستخدمة تهيئة كل الوسائل لحماية العمال ذلك عن طريق ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، و أثناء تشغيل الآلات و وسائل الرفع و تجنب الازدحام و الاكتظاظ، كما يتم إبعاد العمال عن أماكن العمل الخطرة و اختيار وسائل عمل تضمن أمن العمال<sup>(3)</sup>.

يجب على المؤسسة المستخدمة أن تعزل أماكن العمل أو مراكزه التي تنطوي على أخطار اندلاع الحرائق بسبب الاستعمال الدائم للمواد السريعة، و يكون العزل إما بوضعها في أماكن منفصلة عن أماكن العمل، أو إما بفصلها أو حمايتها بجواجز في أماكن العمل الموجودة فيها، كما يجب توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في الأماكن التي يمكن أن تسبب حريق، و من ثم لا يجوز أن تحتوي الأماكن التي تستعمل فيها المواد السريعة التهاب أي لهب قد يؤدي إلى الاشتعال، و يمنع قانون الصحة التدخين في أماكن العمل<sup>(4)</sup>. كما يجب أن يزود القنوات و الأجهزة الكهربائية بوسائل وقائية في أماكن الصنع أو الإيداع تحول دون اتصالها بالمواد القابلة للاشتعال، و يجب في كل الحالات أن توزع منافذ الأماكن و بنايات العمل و مخارجها توزيعاً تمكن من الإخلاء السريع في حالة نشوب حريق، و لا يمكن أن يكون في المحل الواحد أقل من منفذين، إذا كان يمر عبرها أكثر من مائة ( 100 ) شخص ينتمون إلى المؤسسة أو لا ينتمون إليها، كما يجب أن توضع علامات مرئية ليلاً و نهاراً تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب مخرج، يجب على الهيئة المستخدمة أن توفر وسائل إطفائية من مختلف الأنواع و بعدد كاف كما يجب أن تكون ميسورة المنال و موزعة توزيعاً لائقاً في أماكن العمل، و يجب أن تزود هذه الوسائل بالمواد الإطفائية ملائمة للخطر، و يجب على المؤسسة أن تقدم تعليمات للعمال تبين العمليات الواجب قيامها في حالة نشوب حريق<sup>(5)</sup>.

(1) أنظر المواد ( 26، 27، 28، 29 ) من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر.

(2) أنظر المادة 30 من نفس المرسوم.

(3) قالية فيروز، المرجع السابق، ص 63.

(4) قانون الصحة رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة و ترفيتها، و في نفس السياق أنظر المواد ( 46، 50 ) من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر.

(5) أنظر المواد ( 57، 58، 59 ) من نفس المرسوم.

يجب أن تكون عتاد مكافحة الحريق موضوع زيارات و تجارب دورية طبقا للتنظيم المعمول به، و يجب أن تسجل قائمة التجارب و الملاحظات التي يمكن استخلاصها في سجل مداولات لجنة حفظ الصحة و الأمن، و إن لم يكن ففي سجل خاص يكون في متناول مفتش العمل<sup>(1)</sup>. نظرا لتزايد حوادث العمل نتيجة لاستعمال الآلة و المواد الخطيرة<sup>(2)</sup>، فرضالمشرع التدخل لمواجهة الأخطار المهددة للعامل، و في حالة إصابته تتكفل به مصالح الضمان الاجتماعي، حيث حدد القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/7/2<sup>(3)</sup> الإصابات التي يمكن تعويضها.

و لكن بالرجوع إلى نص المادة 6 من القانون 83-11 السالف الذكر، اعتبر المشرع حادث عمل كل حادث ترتب عنه إصابة بدنية، و لم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء عمله<sup>(4)</sup>، إلا أن المشرع الجزائري وسع في نطاق التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي حماية للعامل<sup>(5)</sup>، و تشمل التغطية الحوادث والطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل داخل أماكن العمل أو خارجها<sup>(6)</sup>، و قد أكدت المحكمة العليا هذا المبدأ القانوني في قرارها الصادر بتاريخ 14 جويلية 1998 تحت رقم 166006 بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد ( أ م ) حيث جاء في القرار على أنه «حيث أن قضاة الموضوع لما اعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل على أساس أن الترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة ( 64 ) من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل، و يتقاضى أجره مقابلها و متى كان كذلك فإن القرار أصاب فيما نص مما يستوجب الرفض»<sup>(7)</sup>. أما

(1) تطبيقا لنص المادة 32 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية و الأمن و طب العمل، السالف الذكر.

(2) ورد في التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية في مقال تحت عنوان « الموت في العمل » تزايد ضحايا حوادث العمل ليصل إلى 270 مليون عامل، إضافة إلى 160 مليون مصاب بالأمراض المهنية، أما الوفيات فتجاوزت 2 مليون عامل فالعمل يقتل 5000 عامل يوميا، إذ أن التقرير أن هذه الأرقام أدنى في الواقع [www.mondiploar.com](http://www.mondiploar.com).2003 نقلا عن قالية فيروز، المرجع السابق ص 8.

(3) قانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/7/2 يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية ج ر عدد 28 معدل و متمم بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 1996/7/6 ج ر عدد 42.

(4) سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ط1، دار الكتب العلمية للطباعة و النشر، الجزائر 2008، ص 46.

(5) أممية سليمان، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، د، م، ج، الجزائر 2003، ص 180.

(6) عبد الرحمن خليف، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر 2008، ص 111.

(7) المجلة القضائية، العدد الأول، الجزائر، 2000 ص 101، 102.

المشعر الفرنسي فيعتبر حادث العمل كل حادث يلحق بالعامل الأجير أثناء أو بسبب العمل<sup>(1)</sup>، كما يعتبر أن كل حادث يصيب العامل أثناء التنقل الضروري لأداء عمله ذهابا و إيابا هو حادث مهني<sup>(2)</sup>. إن حق العامل في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل داخل المؤسسة المستخدمة حق دولي و دستوري تطبيقا للمبادئ المكرسة في المواثيق الدولية و الدستور الجزائري، حيث صدرت مجموعة من النصوص القانونية تسهر على حماية العمال من الأخطار و حوادث العمل و الأمراض المهنية<sup>(3)</sup>. تتمثل الوقاية من حوادث العمل في تحسين ظروف العمل بصورة تجعل العامل يعمل بدون لأية مشاكل من شأنها أن توقعه في حوادث خطيرة أو تسبب له أمراض مهنية<sup>(4)</sup>، إذ على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة حتى يحمي العامل من مخاطر العمل<sup>(5)</sup>، و في حالة وقوع حادث فعلى صاحب العمل التزامات و هذه الالتزامات فورية كتنقل العامل المصاب إلى المستشفى لتلقي العلاج<sup>(6)</sup>، إذ جعلت التشريعات مسؤولية رب العمل مسؤولية مادية و تلزمه بتأمين العمال من أضرار حوادث العمل<sup>(7)</sup>.

يشرف مفتش العمل على رقابة المؤسسة المستخدمة و مدى تطبيقها للقوانين و التشريعات المتعلقة بتدابير الوقاية الصحية و الأمن، و هنا يظهر الدور الوقائي الذي يلعبه مفتش العمل في الوقاية من مخاطر العمل ذلك من خلال التأكد من أن الأجهزة و الآلات و المعدات لا تشكل خطر على العامل، كذلك التأكد من أن العامل خضع للفحوصات الطبية التي يجب أن يخضع لها وفقا للقانون قبل الإلتحاق بمنصبه أو أثناء الإلتحاق به.

---

<sup>1</sup>( Roger Vincen)1، les risques professionnels, édition d'organisation, paris, 2004, P 571. <sup>2</sup>(Angelo castelletta et Michel Buhl, accident du travail et maladie professionnelles, procédure, indminisation, contentieux, Delmas, paris, 2000, p9. Dans le meme sens Luc van gussurn, les accidents de travail, 5éme édition Bruxelles, 2000, p 49.

<sup>(3)</sup> بن عزوز بن صابر، حق العمال في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري معهد الحقوق و العلوم القانونية، مجلة القانون، العدد 1، المركز الجامعي غيليزان، الجزائر، 2010، ص 43.

<sup>(4)</sup> لونيس علي، صحراوي عبد الله، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية و الإاج، عدد 3، الجزائر، 2011، ص 461.

<sup>(5)</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح قانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، ج1، دار النهضة العربية، مصر، د، س، ن ص 870.

<sup>(6)</sup> مراد شاهر عبد الله أبو عرة، حقوق العمال بين قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2013، ص 54.

<sup>(7)</sup> بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2001، ص 383.

كما يتحقق مفتش العمل من التزامات صاحب العمل المشار إليها سابقا من خلال التحقق من نظافة بيئة العمل بالمستوى الذي يقرره القانون الوطني، فيما يتعلق بالتخلص من المواد السامة و الضارة بالصحة في أماكن العمل كذا التحقق من تهوية مكان العمل و تنقية أجواءه من الدخان و الأتربة، و توفير الإضاءة الكافية و التحكم من درجات الحرارة و الرطوبة، و التحقق من توفير المرافق الصحية التي أشرنا إليها سابقا، و كذا التحقق من توفير احتياطات العمل بما يتفق مع طبيعة العمل و المخاطر الناشئة عنه و توفير الرعاية الطبية في العمل و كذا توفير المعدات الوقائية للعمال. إذا لاحظ مفتش العمل أي تقصير أو خرق للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية و الأمن يوجه إلى المستخدم إعدارا بالامثال إلى التعليمات<sup>(1)</sup>، و إذا أصر صاحب العمل على عدم الامتثال، فإنه يضطر إلى تحرير محضر المخالفة لتبدأ بعد ذلك الإجراءات القضائية<sup>(2)</sup>. إن الدور الوقائي لمفتشي العمل المتمثل في تقديم الملاحظات و المقترحات لتطوير التشريع الساري المفعول، قد لا يقف في بعض الدول عند هذا الحد و إنما يتخذ صيغا أكثر فاعلية كدعوة هؤلاء المفتشين للمشاركة في اللجان التي تعد القوانين و اللوائح الوطنية، في هذه الحالة يتمكن مفتشوا العمل بأن يعرضوا وجهات نظرهم المستندة إلى الوقائع التي عايشوها<sup>(3)</sup> وذلك بإلزام المخاطبين بأحكام التشريعات المتعلقة بهذه الحماية بتنفيذها، و ذلك من خلال الإجراءات ذات الطبيعة الإرشادية أو الزجرية ( العقابية ) التي تؤدي بالنتيجة إلى التطبيق الصحيح لهذه الأحكام ، تقديم مقترحات لمعالجة النقص في الأحكام التشريعية والمساهمة في تطوير التشريع<sup>(4)</sup>.

ما نخلص إليه أن لمفتش العمل دور فعال في المساهمة في استقرار علاقات العمل، و تحقيق السلم الاجتماعي، من خلال الوظائف التي منحتها له معايير العمل الدولية و كذا التشريعات الوطنية، حيث يسهر على تطبيق تشريع العمل من خلال زيارته الميدانية لأماكن العمل للتكفل بالعامل و سلامته، فالهدف الأول لمفتش العمل هو ضمان استمرار العلاقة بين أطرف علاقة العمل ( العامل و صاحب العمل)، و يتجلى ذلك بسعيه لتبسيط الأحكام المتعلقة بالعمل بنصحه وإرشاده لعدم إرتكاب المخالفات، و تحقيق السبل لضمان سلامة و صحة العمال و هذا ما يجعله يلعب دورين مهمين و هما الدور الرقابي و الدور الوقائي.

(1) أنظر المادة 8 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

(2) يوسف الياس، تفتش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 137.

(3) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 130.

(4) يوسف إلياس، إدارات العمل العربية، المرجع السابق، ص 56.

## الفصل الثاني: سلطات مفتش العمل.

يعد الدور الرقابي لأجهزة تفتيش العمل (مفتشية العمل) أحد المظاهر التي يختلف فيها عن غيره من أنشطة هيئات و أجهزة أخرى، و تظهر خصوصية هذا الجهاز في ضمان تحقيق أحسن مستويات الالتزام بالأحكام القانونية المنظمة لتشريع العمل، و كان لا بد أن يملك هذا الجهاز صلاحيات يمنحها له القانون من أجل القيام بهذه الرقابة<sup>(1)</sup>، لأنّما من شك في أن أداء المفتشين وظائفهم على نحو فعال يقتضي منحهم السلطات القانونية الضرورية التي تمكنهم من ذلك، و في مقدمة هذه السلطات اطلاعهم المباشر على الكيفية التي يجري بها تطبيق القوانين التي تناط بهم مهمة ضمان إنفاذها في أماكن العمل التي تخضع لإشرافهم، و هذا الإطلاع يستلزم الدخول إلى هذه الأماكن و فحص بيئة العمل و مدى ملائمتها لحماية صحة و سلامة العاملين، و كذلك فحص السجلات و الوثائق<sup>(2)</sup>، منحت هذه السلطات لمفتش العمل من أجل تمكينهم من أداء وظيفة الرقابة فهم بحاجة إلى مراقبة كيفية تنفيذ أصحاب العمل لحد الأحكام، و يترتب على اكتشاف مفتشي العمل مخالفات في أماكن العمل، فلهم سلطة اتخاذ التدابير المناسبة لإزالة هذه المخالفات، و اتخاذ الإجراءات المناسبة كل حسب ماهيتها و درجة جسامتها و مدى خطورتها على صحة و سلامة العاملين<sup>(3)</sup>.

عاجلت معايير العمل الدولية و كذا التشريعات الوطنية سلطات مفتشي العمل، إذ أتاحت لهم الدخول إلى أماكن العمل دون سابق إخطار لصاحب العمل، لأن الدخول إلى المؤسسة لا يقوم على قرينة وجود مخالفة، ذلك من أجل ضمان استقلالية مفتشي العمل في إجراء التفتيش. لغرض تمكينهم على التعرف على حقيقة ما يجري داخل المؤسسة، و الحالات التي تطبق فيها أحكام تشريع العمل، نصّت القوانين الوطنية و التشريعات العمالية على تخويلهم إجراء أي اختبار أو تحقيق يروونه ضروريا، و بوجه خاص توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العمال في المؤسسة على أفراد أو أمام شهود، عن أية مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية و طلب الإطلاع على الدفاتر و السجلات التي تقتضي القوانين أو اللوائح الوطنية المنظمة لشروط و ظروف العمل بإمساكها، للتحقيق من توافقها مع الأحكام القانونية و اخذ الصور أو نسخ من هذه الوثائق، و كذلك أخذ أو اقتطاع عينات من المواد المستعملة لأغراض التحليل، إلا أنه في هذه الحالة يجب على مفتش العمل إخبار صاحب العمل

(1) بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص 117.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 195.

(3) نفس المرجع.

أو ممثله بهذه العينات أو المواد التي أخذت أو اقتطعت لهذا الغرض<sup>(1)</sup>. يتضح من خلال ما سبق لكي يتمكن مفتش العمل من تنفيذ واجبات وظيفته فإنه يجب أن يتمكن أولاً من دخول مكان العمل لكي يطلع على واقع تطبيق أحكام القانون فيه، و بعد أن يدخل المفتش إلى هذا المكان لابد أن يتمكن من التحقيق من مدى مطابقة ما يجده في موقع العمل مع حكم القانون، و إذا وجد في هذا المكان مخالفة فيجب أن يكون قادراً على اتخاذ الإجراء المناسب الذي يراه ملائماً لمعالجة هذه المخالفة. لكن ما قد تجدر الإشارة إليه أنه قد لا يتمكن مفتش العمل من أداء سلطاته حيث قد لا يلقي قبولا من أصحاب العمل، و من ثم فإنهم قد يسعون إلى عرقلة أعمال التفتيش، و لهذا يقتضي إلزامهم بالتعاون مع المفتش بالقدر الضروري لأداء وظائفهم تحت طائلة العقاب إذا لم يفعلوا ذلك، كما أن مفتشي العمل قد يجدون أنفسهم في بعض الأحيان بضرورة الاستعانة بالقوة العمومية للتعامل مع بعض الحالات التي تصل فيها أعمال العرقلة التي يواجهونها جسيمة، حيث يعجز مفتش العمل التعامل معها بقدراتهم الذاتية<sup>(2)</sup>، غير أنه تبقى السلطات التي تمنح لمفتشي العمل يجب أن تؤدي في الحدود القانونية و ألا يساء استعمالها، و على هذا تقع على مفتش العمل التزامات ينبغي عليهم الوفاء بها و إلا كانوا عرضة للعقوبات الجزائية. و من هذا المنطلق ما هي سلطات مفتش العمل؟ و ما هي الآليات القانونية المخولة له للقيام بصلاحياته؟ للإجابة على هذا الإشكال ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث نتناول في المبحث الأول القيام بالزيارات التفتيشية و الفحص و التحري، و المبحث الثاني توجيه الإنذارات و تحرير المحاضر .

### المبحث الأول: القيام بالزيارات التفتيشية و الفحص و التحري.

تنص كل من المادة 16 من الاتفاقية الدولية رقم (81) و المادة 21 من الاتفاقية الدولية رقم (129) المشار إليهما سالفاً بأن يجري التفتيش على أماكن العمل بالعدد و الدقة التي يتطلبها ضمان تطبيق الأحكام القانونية ذات الصلة تطبيقاً فعالاً، غير أن هتين الإتفاقيتين لم تحدد عدد الزيارات التفتيشية، فقد تركتا اتخاذ القرارات بشأن ذلك للدولة مراعاة لظروفها الوطنية، غير أنه و بالرجوع إلى الاتفاقية العربية رقم (19) المشار إليها سابقاً فقد انتهجت منهجاً مخالفاً لما جاءت به إتفاقيتا العمل الدولية رقم (81) و (129) المشار إليهما أعلاه و ذلك في نص المادة 39 التي تقضي: "يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، و تكون زيارات التفتيش دورية أو تتبعية أو انتقائية، أو بناء على شكوى". أقرت كل من

(1) خنيش رابع، المرجع السابق، ص 71.

(2) يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 213.

المعايير الدولية و العربية و كذا التشريعات الوطنية لمفتش العمل سلطة القيام بالزيارات التفتيشية، ذلك يتمكن من الدخول إلى أماكن العمل التي يرغب في تفتيشها: إلا أن هذه المعايير و القوانين فقد اختلفت فيما بينها في معالجتها للتفاصيل المتعلقة بهذه السلطة المخولة لمفتش العمل، و هذا ما سوف نوضحه و نفضله فيه لاحقاً. تعتبر الزيارات التفتيشية التي يقوم بها مفتش العمل للمؤسسات المستخدمة هي الوسيلة الأكثر فعالية للإطلاع على ظروف و بيئة العمل و مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية للعمل<sup>(1)</sup>، كما يمكن لمفتش العمل من خلالها تقديم المعلومات و النصح و الإرشاد للعمال حول كيفية تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل، غير أنه على مفتش العمل عند قيامه بالزيارات التفتيشية أن يتحلى ببعض السلوك و الصفات كالاتقالية و الحياد من أجل تمكنه من أداء مهامه و أن لا يغض النظر عن الخروقات و المخالفات للتشريع و التنظيم العمل المعمول به، كحالة مخالفة القواعد المتعلقة بالصحة و الأمن داخل المؤسسة و تعرض العمال لأخطار جسيمة علي صحتهم و سلامتهم ففي هذه الحالة يجب على مفتش العمل أن يعطي لها أهمية كبيرة<sup>(2)</sup>.

يمارس مفتش العمل حق الزيارة في أي مكان عمل يشغل فيه العمال أجراء، أو ممتنون من الجنسين باستثناء المستخدمين للقانون الأساسي للوظيف العسكري، و المؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع و الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب عنها و ذلك وفقاً لما قضت به المادة 3 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المشار إليه سابقاً، و هذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في نص المادة 1-3-1.811. أمن قانون العمل الفرنسي الذي منح لمفتشي و المراقبين حق الدخول إلى المؤسسات في أي مكان ذلك بالدخول إلى محلات العمل من غير سابق موعد مع المستخدم، كما له حق زيارة عمال المنازل القائمين بالأعمال التي عرفها القانون و بعد اخذ تصريح من ساكنيها<sup>(3)</sup>. و يقتصر حق الدخول و التفتيش على الأماكن العمل فقط دون

(1) بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص 118.

(2) صايبي رابح، تكوين متخصص لفائدة مفتش العمل، تقنيات التفتيش و المراقبة لمفتش العمل المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2009، ص 2 نقلاً عن بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص 118.

(3) L. 8113.1 : Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement ou sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L.8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés. Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article L.7424-1. Toutefois lorsque les travaux sont exécutés dans les locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

غيرها، حيث لا يجوز دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه و لو كان ملحقا بمحل العمل، إلا طبقا للقواعد العامة في قانون الإجراءات الجزائية<sup>(1)</sup>. كما يحق لمفتش العمل القيام بإجراءات التحقيق الضرورية للقيام بأي فحص أو اختبار له استجواب صاحب العمل أو العمال حول المسائل و القضايا التي يراها ضرورية، و يمكن له طلب إحضار أي دفاتر و سجلات أو وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل، و على هذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين حيث نتناول في المطلب الأول سلطة مفتش العمل بالقيام بالزيارات التفتيشية لأماكن العمل، أما المطلب الثاني خصصناه لدراسة سلطة مفتش العمل بالقيام بالفحص و التحري .

### المطلب الأول: القيام بالزيارات التفتيشية.

اهتم المشرع الجزائري بجهاز مفتشية العمل، إذ حول لمفتش العمل سلطات و منح له وسائل تمكنه بالقيام بالمهام و الصلاحيات المخولة له و ذلك وفقا للقانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، و من بين هذه السلطات قيامه بالزيارات التفتيشية للمؤسسات المستخدمة و حقه في الدخول إلى هذه الأماكن، غير أن هذه الزيارات التفتيشية التي يقوم بها مفتش العمل يجب أن يعد لها عمليا لما تستلزم من ترتيبات و أمور تسبقها، كما يجب على مفتشي العمل أن يكونوا مؤهلين للقيام بهذه الزيارة الميدانية و دخولهم لأماكن العمل، حيث يقتضي ذلك معرفتهم التامة بالنصوص القانونية و بمقاييس الرقابة حتى يستطيع المطالبة بتطبيقها، لأن أي جهل بهذه النصوص و المقاييس لا تكون رقابة دقيقة و فعالة و إنما تكون سطحية<sup>(2)</sup>. كما يجب على مفتش العمل على برمجة هذه الزيارات من خلال إعداد برنامج عمل يتضمن تحديد المؤسسات المرغوب زيارتها و إعطاء الأولوية للمؤسسات التي قد تكون ظروف عملها تشكل خطورة على صحة و سلامة العمال<sup>(3)</sup>، ففي هذه الحالة يجب أن تكون زيارة مفتش العمل لهذه المؤسسة باستمرار كي يفرض احترام تطبيق الأحكام المتعلقة بتسريع العمل خاصة أحكام حفظ الصحة و الأمن و الوقاية من مخاطر العمل، لأن الرقابة في هذا المجال قد تكون من المفروض قبل إنشاء و تنفيذ أي مخطط مشروع ( مصانع و رشات ) و قبل المصادقة عليه من طرف السلطات المعنية<sup>(4)</sup>.

(1) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 59.

(2) بن ديدى العربي، المرجع السابق، ص ص 119، 120.

(3) يمكن لمفتشي العمل معرفة بأهم الأخطار المرتبطة بنشاط المؤسسة من خلال البطاقة التقنية للمؤسسة، و هذه الأخيرة تبين هوية المؤسسة عنوانها، رقم هاتفها أو الفاكس، نشاطها و عدد العمال، المعلومات ذات الطابع التقني، و الأخطار المهنية المحتمل التعرض لها، و وضعية أجهزة الوقاية، و جود المصالح الطبية.

(4) فاندري سميرة، المرجع السابق، ص 154.

يبقى الهدف من زيارة مفتش العمل هو السهر على رقابة تطبيق الأحكام و النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية، و ظروف العمل خاصة قواعد الصحة و الأمن داخل المؤسسة<sup>(1)</sup>، كما يحرص مفتش العمل من خلال هذه الزيارات إلى إزالة المخالفات التي تهدد صحة و سلامة العاملين<sup>(2)</sup>، كما تهدف هذه الزيارات مساهمة مفتش العمل في الوقاية من النزاعات التي تحدث بين الأطراف. فاحترام القواعد التي سنها التشريع لتنظيم علاقات العمل من حيث نشأتها و سريانها و إنهاءها، و تنظيم العلاقة بين الأطراف فكثير من الخلافات يرجع سبب قيامها إلى المطالبة بتطبيق الأحكام الواردة في قانون العمل خاصة تلك المنظمة لعلاقات الأطراف، حيث أن تحديد مفتش العمل من خلال الزيارة لصلاحيات و دور و مكانة كل طرف في العلاقة يساهم في التوازن و التوافق بين أطراف علاقة العمل<sup>(3)</sup>.

تعتبر زيارة مفتش العمل للمؤسسة المستخدمة هي الوسيلة الأكثر نجاعة للإطلاع على ظروف العمل و مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية للعمل، و حسب نشرة مفتشة العمل<sup>(4)</sup> فقد بلغت عدد الزيارات المنجزة من طرف مصالح تفتيش العمل خلال السداسي الأول لسنة 2010 بحوالي 62.577 زيارة مراقبة. و لكن الإشكال المطروح هل لمفتش العمل حرية مطلقة أم مقيدة في دخول أماكن العمل؟ فهل حدد له القانون توقيت للقيام بهذه الزيارات التفتيشية؟. للإجابة على هذا الإشكال قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، أين نتناول حق مفتش العمل الدخول إلى أماكن العمل الخاضعة للتفتيش في الفرع الأول، أما الفرع الثاني خصصناه لدراسة توقيت زيارات التفتيش.

## الفرع الأول: الحق في الدخول إلى أماكن العمل.

بالرجوع إلى معايير العمل الدولية منها الاتفاقية الدولية رقم (81) المشار إليها أعلاه، نجد أنها تنص في المادة 1/12/أ على: "يجوز مفتشو العمل الذين يحملون أوراق اعتماد صحيحة السلطات التالية: الدخول بحرية و دون إخطار سابق إلى أي موقع عمل خاضع للتفتيش في أي ساعة من ساعات النهار أو الليل"، و نفس النص

(1) هذا ما توضحه بطاقة الزيارة، أنظر الملحق رقم 7.

(2) تنص المادة 1/13 من الاتفاقية الدولية رقم (81) "يجوز مفتشو العمل سلطة اتخاذ الخطوات الرامية إلى معالجة النواقص التي تلاحظ في التركيبات أو التخطيط أو أساليب العمل التي يكون لديهم سبب معقول للاعتقاد بأنها تشكل تهديدا لصحة العمال و سلامتهم".

(3) بن بزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2011، ص 103.

(4) نشرة مفتشية العمل، مجلة السداسية للمفتشة العامة للعمل، ع 23، الجزائر، جوان 2010، ص 4.

جاءت به الاتفاقية الدولية رقم (129) السالفة الذكر ذلك في نص المادة 1/1/16. أما بالنسبة لمعايير العمل العربية فقد جاءت بنفس الحكم حيث تنص المادة 26 على: "لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بجرية تامة في كل الأوقات، نهاراً أو ليلاً، دون إخطار سابق".

ما يمكن ملاحظته أن معايير العمل الدولية و كذا العربية اتفقتا بالنص على حرية مفتشي العمل الدخول إلى أي مكان عمل خاضع للتفتيش و دون إخطار سابق في أي ساعة من ساعات النهار أو الليل، أي أن سلطة مفتش العمل لا تنقيد بأي قيد فهو له حرية الدخول إلى هذه الأماكن، إلا أنه يجب أن يكون دخوله إلى هذه الأماكن بغرض ممارسة وظيفة الرقابية و ليس لأغراض أخرى<sup>(1)</sup>. كما أن لسلطته دخول مفتش العمل لأماكن العمل لا يستلزم أن يعلم صاحب العمل بالزيارة أي تكون هذه الزيارة دون إذن مسبق، و الغرض من عدم إعلامه مسبقاً هو الحرص على عدم إتاحة الفرصة لصاحب العمل كي يقوم بتعديلات أو إحداث تغيير في أماكن العمل كإزالة معالم المخالفات المرتكبة من قبله مثلاً<sup>(2)</sup>، لهذا يجب أن تكون الزيارة فجائية لمعرفة الوضع الحقيقي للمؤسسة لأنه متى علم صاحب العمل بتاريخ زيارة مفتش العمل يعمل على تحسين ظروف العمل<sup>(3)</sup>. إلا أن مجرد دخول مفتش العمل لمكان العمل عليه إبلاغ و إعلام صاحب العمل و يطلب منه إثبات صفته و ذلك بتقديم بطاقته المهنية<sup>(4)</sup>.

أما بالنسبة للتشريعات الوطنية فنجدها هي الأخرى قد منحت سلطة دخول مفتش العمل لأماكن العمل، فنجد المشرع الجزائري قد منح لمفتش العمل سلطة زيارة أماكن العمل التابعة لمجال اختصاصهم<sup>(5)</sup>، و بالرجوع أيضاً إلى المرسوم التنفيذي رقم 11-261<sup>(6)</sup> في نص المادة الثالثة قد أكد التشريع الجزائري بسلطة دخول أماكن العمل لمفتش العمل إذ تنص: "يتمتع مفتشو العمل طبقاً لتشريع بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية، لا سيما تلك المتعلقة

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 197.

(2) I.L.O : Labour inspection, General Survey, 2006. Para 263. Op.cit. P84.

(3) بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص 122.

(4) Jean Paul Antona, les relations del'employeur avec l'inspecteur du travail, édition Dalloz, paris, 1999. P 66.

(5) تنص المادة 1/5 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر: "يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية."

(6) مرسوم تنفيذي رقم 11-261، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين لسلك مفتشي العمل. السالف الذكر.

بالعلاقات الفردية و الجماعية للعمل و ظروف العمل و التشغيل و الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصهم الإقليمي".

يتضح من خلال ما تقدم أن التشريع الجزائري أخذ بما جاءت به معايير العمل الدولية و العربية بشأن سلطة مفتش العمل دخول أماكن العمل الخاضعة للفتيش، أي أن مفتش العمل الجزائري له حرية الدخول إلى أماكن العمل التابعة لمجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بتشريع العمل، غير أنه لم ينص المشرع الجزائري صراحة بعدم إخطار مفتش العمل مسبقا صاحب العمل بهذه الزيارة كما تضمنته معايير العمل الدولية و العربية كما أشرنا إليه. إذا لم يتضمن التشريع الجزائري صراحة بأن يعلم مفتش العمل مسبقا صاحب العمل بزيارته و لكن يتفق مع هذه المعايير بالزامية مفتش العمل بأن يعلم صاحب العمل أو ممثله بوصوله و يطلب منه إثبات هويته، و هذا ما أكدته نص المادة الرابعة عشر من المرسوم رقم 11-261 السالف الذكر حيث تنص: "يزود مفتشوا العمل ببطاقة تعريف مهنية تسلمها السلطة المكلفة بمفتشة، و يجب عليهم حملها و استظهارها أثناء تأدية مهامهم".

لمفتش العمل حرية دخول أماكن العمل و حرية تنقله في مواقع العمل دون قيود و هذا ما يعطي أيضا الحرية لمفتش العمل القيام بمهامه على أكمل وجه، كما لا يمكن للمؤسسة المستخدمة منعه بالقيام بالزيارة أو منعه من دخوله لأماكن العمل عند وصوله، بل على صاحب العمل أو المستخدم أو ممثلي العمال مرافقته إلى مواقع العمل و هذا ما قرره المشرع الجزائري بضرورة مرافقة مفتش العمل أثناء الزيارة هذا ما تضمنه الأمر 33-75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية السالف الذكر بمرافقة مفتش العمل ممثل الفرع النقابي أثناء تفتيشه، كما يمكن لمفتش العمل مرافقة صاحب العمل أو ممثله<sup>(1)</sup>، و قد أكد هذا الأمر كذلك نص المادة السادسة فقرة " هـ" من القانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل<sup>(2)</sup> و الغرض من مرافقة أو اصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل عن العمال لمفتش العمل خلال زيارته من أجل التعرف به لمواقع العمل، و إحاطته بجميع المعلومات التي من شأنها تأدية مهامه و المتعلقة بمكان العمل، الآلات، و الأدوات و الأجهزة الوقائية و مواقعها،

(1) أنظر المادة 5 من الأمر رقم 33-75 المتعلق باختصاصات مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية، السلف الذكر.

(2) تنص المادة 6/هـ على: اصطحاب المستخدم أو ممثله و ممثل العمال و أي شخص يطلبونه منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم " كما تضمنت المادة الأولى من قانون رقم 96-11 مؤرخ في 10 يونيو سنة 1996 المعدل و المتمم للقانون 90-03 ج ر عدد 36 الموافق ل 12 يونيو سنة 1996 حيث تنص: " الحصول لدى المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و ظروف ممارسته".

كذلك شروط و ظروف العمل، و في حالة معاينة لهذه المواقع و اكتشافه لمخالفات قانونية يمكن لمفتش العمل من خلالها هذه المرافقة أن يوجه إعدارات و ملاحظات شفوية، كما يمكن من خلالها أن يستعلم من عضو لجنة الوقاية الصحية و الأمن عن ظروف الصحة و الأمن داخل المؤسسة.

إن الزيارات التي يقوم بها مفتش العمل يجب أن تكون إلى أماكن العمل التي تدخل في اختصاصه أي إلى مقر إدارة المنشأة أو المؤسسة المستخدمة، حيث يتم الاحتفاظ بالسجلات و ملفات العمل، و لا يمتد إلى منزل صاحب العمل، و لو كان ملاصقا لمكان العمل، لذلك يجب على مفتش العمل التأكد قبل دخوله بأنه مكان العمل الذي يدخل في نطاق اختصاصه، ذلك أن حق مفتش العمل ليس مطلقا فلا يجوز له الدخول إلى منزل صاحب العمل و الاطلاع على دفاتر خاصة لا علاقة له بالعمل<sup>(1)</sup>، فإذا خالف يتعرض مفتش العمل للمتابعة الجزائية. لا يجوز الدخول إلى مسكن صاحب العمل للقيام بالتفتيش ذلك أن المسكن لا يعد مكان للعمل، غير أنه إذا كانت وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل سكني يمكن لمفتش العمل أن يدخلها في أي ساعات من العمل و يقوم بتفتيشها هذا ما جاء به المشرع الجزائري في نص المادة 2/5 من القانون 90-03<sup>(2)</sup>، كحالة دول الخليج أيضا التي أجازت دخول مساكن العمال للرقابة عليها و على إجراءات تدابير السلامة و الصحة المهنية إذا كان السكن تابعا لأماكن العمل، إذ في دول الخليج يلتزم صاحب العمل في المنشآت الكبيرة بتوفير مسكن جماعي للعمال قريب من موقع العمل، و تقوم أجهزة تفتيش العمل بالرقابة على هذا الموقع شأنها شأن مواقع العمل<sup>(3)</sup> و هذا ما تضمنه كذلك صراحة المشرع القطري في نص المادة 3/138 من قانون العمل القطري التي تنص: "التفتيش على سكن العمال للوقوف على مدى ملائمة و مطابقته للشروط الصحية الواجب استفتاءها لها فيه."

إن الزيارات أو دخول مفتش العمل أماكن العمل مقرر من أجل تمكينه من تفتيش أماكن العمل و مراقبة تطبيق النصوص القانونية و التنظيمية التي تهدف إلى حماية العمال، كما أن تواجد المفتش داخل المؤسسة

---

(1) صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل و التأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطبوعات جامعة البحرين، البحرين، 2006، ص 52 نقلا عن علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 234.

(2) تنص المادة 2/5 من القانون 90-03 المتعلق بمفتش العمل السالف الذكر علي: "غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل سكني، يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحيتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج."

(3) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 234.

المستخدمة يؤدي إلى شعور العمال بالأمان<sup>(1)</sup>. تتنوع الزيارات التفتيشية التي يقوم بها مفتش العمل<sup>(2)</sup>، قد تكون زيارات عادية تدخل في إطار المراقبة العادية للمؤسسة المستخدمة كمراقبة التجهيزات الخاصة بالمؤسسة و مراقبة مدى احترام جميع الأحكام القانونية المطلوبة تطبيقها، و يقوم مفتش العمل خلال هذه الزيارة بالإطلاع على الشروط العامة للعمل داخل المؤسسة المستخدمة<sup>(3)</sup>. الزيارات الخاصة و التي تخص موضوع ما كوجود حالة نزاع مثلا يقتضي التدخل فيه، و يترك لمفتش العمل تقدير مدى ضرورة هذه الزيارة، أو إمكانية حل الموضوع داخل مكتبه دون القيام بالزيارة<sup>(4)</sup>. كما قد تكون الزيارة التي يقوم بها مفتش العمل تتبعه لتأكد من مدى تطبيق الملاحظات و التعليمات و النقائص المسجلة و إزالة هذه المخالفات، و عادة تتم إعادة تفتيش أي مؤسسة مستخدمة عندما يتضح بأنها غير ملتزمة بأحكام قانون العمل، بعد أن تم إخطار صاحب العمل، و الطلب منه إزالة تلك المخالفات<sup>(5)</sup>، و تكون الزيارة تتبعه بعد انتهاء الآجال الممنوحة له لتصحيح الوضع للتأكد إلى امتثال صاحب العمل لهذه التعليمات، و هذا ماجاء به التشريع الجزائري إذا لاحظ مفتش العمل عند زيارته لأماكن العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية منها المتعلقة بالصحة و الأمن، يوجه المستخدم أعذارا بامتنال إلى التعليمات و يحدد له مفتش العمل أجلا ليضع حدا لهذا التقصير<sup>(6)</sup>، و إذا اكتشف مفتش العمل أن الخرق تعلق بالأحكام الآمرة يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يتجاوز ثمانية ( 8 ) أيام، و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحددة يرر مفتش العمل محضر مخالفة و يخطر به الجهة القضائية المختصة إقليميا<sup>(7)</sup>، و قد تكون هذه الزيارة التفتيشية بناء على شكوى يتم التقدم بها إلى جهاز تفتيش العمل، و قد تكون ذات طابع استعجالي كوقوع حادث مهني مثلا سيستدعي تحقيق مفتش العمل.

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 235.

(2) تنص المادة 39 من الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 السالفة الذكر على: "يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل و تكون زيارات التفتيش دورية، أو انتقائية أو بناء على شكوى ."

(3) بن بزة جمال، المرجع السابق، ص 107.

(4) نفس المرجع، ص 108.

(5) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 245.

(6) أنظر المادة 9 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر.

(7) أنظر المادة 12 من نفس القانون، كما تضيف المادة 13 من المرسوم التنفيذي 11-261 السالف الذكر أنه: "في إطار احترام القواعد

المعمول بها المصادق عليها يبادر مفتشو العمل بالزيارات و التحقيقات للتأكد بصفة منتظمة في احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية " هذا أيضا ما يوضحه الملحق رقم 3 المشار إليه سابقا فهو عبارة عن مخالفة القواعد الآمرة و هي عدم انتساب العمال لهيئة الضمان الإجتماعي هنا حرر مفتش العمل محضر المخالفة و إخطار وكيل الجمهورية.

بلغت عدد الزيارات التفتيشية لسنة 2010 إلى 48.400 زيارة عادية، و 8.778 زيارة خاصة، 5.399 زيارة تتبعية<sup>(1)</sup>، أما بالنسبة لسنة 2007 فقد سجلت ب 90.669 زيارة مراقبة و تفتيش على مستوى أماكن العمل منها 75.256 زيارة أنجزت على مستوى مؤسسات القطاع الخاص، و 15.413 زيارة أنجزت على مستوى مؤسسات القطاع العام، و بالتالي فقد أرتفع عدد زيارات المراقبة و التفتيش إلى نسبة 11% مقارنة مع سنة 2006 التي سجلت فيها 82.010 زيارة<sup>(2)</sup>. أما بالنسبة لسنة 2012 فإن حصيلة نشاط مصالح مفتش العمل عرفت تزيادا ملحوظا في عمليات المراقبة و التفتيش مقارنة بالسنوات الماضية، فقد سجلت 191.235 زيارة مراقبة على مستوى أماكن العمل، منها 19.580 زيارة أنجزت على مستوى مؤسسات القطاع العام 171.655 زيارة أنجزت على مستوى المؤسسات القطاع الخاص الوطني و الأجنبي أي مل يمثل 90% من مجموع الزيارات المنجزة خلال السنة. مقارنة بسنة 2011 التي عرفت إنجاز 131.024 زيار<sup>(3)</sup>. في الأخير فإنه مهما تنوعت الزيارات التفتيشية التي يقوم بها مفتش العمل فإن الغرض منها هو تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية المنصوص عليها في التشريع العمل خاصة منها حماية العمال و سلامتهم.

## الفرع الثاني: توقيت زيارات التفتيش.

إذا كانت حرية مفتش العمل في الدخول الى أماكن العمل قصد ممارسة الرقابة و التفتيش عليها، و أن تتم هذه الزيارة دون إذن مسبق بغرض عدم القيام صاحب العمل بإجراء أي تغيير في واقع الحال الذي يمكن أن يضل مفتش العمل و يحول دون اكتشافه للمخالفات المرتكبة كما قد تمت الإشارة إليه، و لكن قد تكون هذه الزيارة أو الدخول إلى هذه الأماكن مقيدة بشرط موافقة ساكنيها و يعد القانون التونسي خير نموذج لإيراده نصا صريحا على ذلك، إذ تنص المادة 3/174 "عندما يقع القيام بأشغال في محلات مسكونة لا يجوز للأعوان المكلفين بتفقد الشغل دخول هذه المحلات إلا بعد أن يأذن لهم بذلك شاغلوها"، و في نفس السياق جاء المشرع المغربي ذلك في نص المادة 2/533 التي تنص: "يرخص للأعوان المكلفين بتفقد الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكلة إليهم في أنيدخلوا فيها بين الصباح فيما بين السادسة صباحا و العاشرة ليلا، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، و كذا جميع الأماكن التي يعمل

(1) نشرة مفتشية العمل لسنة 2010 السالفة الذكر.

(2) مداخلة وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الملتقى الوطني لتقييم نشاط مفتشية العمل، الجزائر، فيفري 2007.

(3) مداخلة وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي خلال الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012، مارس 2013.

فيها أجراء يشتغلون في منازلهم، غير أنه عندما ينجز شغل في محل مسكون فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه."

يتضح من خلال النصين أن سلطة مفتيش العمل التونسي و المغربي في الدخول إلى أماكن العمل قصد التفتيش مقيدة بشرط قبول شغليها، فإذا تخلفت هذه الموافقة فلا يمكن لمفتش العمل أن يدخلوا هذه الأماكن، إلا أن معظم النصوص و المعايير الدولية و كذا العربية قد اتفقت في منح حرية الدخول لمفتش العمل لأماكن العمل شرط أن يكون الغرض منها ممارسة مهامه، و لكن الإشكال المطروح متى يتم التفتيش؟ هل حدد القانون وقتا لمفتش العمل لدخول أماكن العمل؟.

نصت كلا المعايير الدولية و كذا العربية على النص أن لمفتش العمل مخول للدخول إلى أي مكان عمل خاضع للتفتيش دون إخطار سابق في أي ساعات نهارا أو ليلا<sup>(1)</sup>، و يفهم من ذلك انها تتفق هذه المعايير بأن سلطة مفتش العمل في الدخول إلى أماكن العمل لا تتقيد بوقت معين، فهو يمكن القيام بهذه الزيارات في أي ساعة من ساعات الليل أو النهار، حتى لو كان الدخول في غير ساعات العمل، و أن يكون الدخول دون إخطار أو إذن مسبق.

اختلفت القوانين العمل العربية حول الوقت الذي يتم فيه التفتيش فمنها من يقضي بإعطاء مفتش العمل حق الدخول إلى أماكن العمل في أي وقت من أوقات الليل أو النهار، هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في نص المادة 2/5 حيث منح لمفتش العمل سلطة القيام بالزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم، و يمكن لهم الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل<sup>(2)</sup>، و من بين التشريعات المقارنة التي أخذت بهذا الاتجاه نجد المشرع القطري في نص المادة 138 من قانون العمل القطري التي تقضي بأن يكون لمفتشي العمل صلاحيات دخول أماكن العمل في أوقات العمل ليلا أو نهارا، كذلك المشرع المغربي في نص المادة 1/533 التي تنص: "يدخلوا بحرية ودون سابق إعلام كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل في أي وقت من الليل أو النهار" كذلك المشرع السعودي في نص المادة 1/198 التي تنص: "يحق لمفتش العمل دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام

(1) أنظر المادة 1/12 أ من الاتفاقية الدولية رقم (81)، المادة 1/16 أ من الاتفاقية الدولية رقم (129)، و المادة 26 من الاتفاقية العربية رقم (19)، السالفة الذكر.

(2) أنظر المادة 2/5 من قانون 90-05 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر، و جاءت في نفس السياق المادة 11 من المرسوم التنفيذي 11-261 التي تنص: "يلزم مفتشو العمل بالخدمة في كل وقت من الليل و النهار و حتى بعد أوقات العمل القانونية".

العمل في أي وقت من أوقات النهار أو الليل دون إشعار سابق"، و بهذا الاتجاه جاءت هذه النصوص تتوافق مع ما نصت عليه معايير العمل الدولية و العربية بهذا الشأن.

هناك من التشريعات التي قيدت سلطة مفتش العمل في الدخول إلى أماكن العمل خلال أوقات العمل، و من هذا الاتجاه نجد المشرع الأردني في نص المادة 5/أ من نظام مفتشي العمل رقم 56 لسنة 1996 السالف الذكر حيث جاء فيها " القيام بزيارات شاملة لأماكن العمل في أي ساعة من ساعات العمل....."، كذلك المشرع العراقي في نص المادة 117/أولاً/أ من قانون العمل رقم ( 71 ) لسنة 1987 إذ تنص على أنه " تخول للجنة التفتيش بموجب هذا القانون صلاحية دخول أماكن العمل بدون سابق إنذار أثناء وقت العمل".

نفس السياق جاء به المشرع الفلسطيني في نص المادة 1/111 من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 التي جاء فيها "يحق لمفتش العمل دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار مع وجوب إشعار صاحب العمل أو ممثله عند دخوله المنشأة". ما يمكن ملاحظته خلال هذه النصوص أنها قصّرت وقت دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل فقط، و بهذا تكون قد تعارضت مع ما تقتضي به معايير العمل الدولية و العربية بشأن ممارسة مفتش العمل سلطة دخوله إلى أماكن العمل في أي ساعة من ساعات الليل و النهار. هناك من التشريعات من قيدت سلطة مفتش العمل في الدخول إلى العمل بقيد زمني حيث توجب أن يقع الزيارة في النهار، من بين هذه التشريعات نجد المشرع التونسي الذي نص في الفصل 2/174 على ما يلي: " رخص للمفتشين الدخول نهاراً إلى جميع المحلات التي يكون لهم سبب منطقي في افتراض كونها خاضعة لمراقبة تفقدية". كذلك المشرع المغربي أين منح سلطة لمفتشي العمل أن يدخلوا فيما بين السادسة صباحاً و العاشرة ليلاً، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل و كذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم<sup>(1)</sup>.

يتضح من خلال النصين أن لمفتش العمل سلطة تقديرية في تقدير السبب المنطقي لدخول هذه الأماكن، نفس الأحكام جاءت بها معايير العمل الدولية، و يظهر ذلك بالرجوع إلى نص المادة 1/12/ب من الاتفاقية الدولية رقم (81) و المادة 1/16/ب من الاتفاقية الدولية رقم (129) لمفتشي العمل الدخول نهاراً إلى أي مكان يكون لديهم أسباب معقولة لاعتقاد أنها خاضعة للتفتيش<sup>(2)</sup> و هذه الأسباب تتمثل عادة بوقائع دالة على

(1) أنظر المادة 2/533 من مدونة الشغل المغربية.

(2) لم تتضمن الاتفاقية العربية رقم (19) نصاً مماثلاً للنص الوارد في الاتفاقيتين الدوليتين رقم (81) و (129).

كون المكان مكان عمل كالضجيج الصادر عن الآلات، أو انبعاث غازات أو دخان أو حركة أو خروج العمال<sup>(1)</sup>.

أما المشرع الفرنسي فلم يحدد ساعات الزيارات و لم يقيدھا بلیل أو نهار، فالأمر بالنسبة لمفتش العمل مطلق غير مقيد، فالقيد الوحيد الذي فرضه القانون علیه هو عند زيارته لأماكن العمل يقطنها السكان فإنه يجب علیه طلب الإذن من ساكنيها حتى يتمكن من الدخول<sup>(2)</sup>. في الأخير يبقى من الناحية المنطقية دخول أماكن العمل ليلا يكون بالنسبة للمؤسسات التي تشتغل ليلا، و من الناحية الواقعية فإنه نادرا ما تقع زيارات في الليل إلى المؤسسات إلا في حالات الضرورة.

### المطلب الثاني: سلطة الفحص و التحري.

منحت معايير العمل الدولية والعربية سلطة قيام مفتش العمل بالزيارات و دخول أماكن العمل بحرية و في أي وقت من ساعات الليل أو النهار، كما تم التفصيل فيه سابقا، إلا أن تمكين مفتش العمل من دخوله لأماكن العمل ( المؤسسة المستخدمة ) لا تكفي وحدها كسلطة أو صلاحية للقيام بالرقابة؛ لأنه لا يتمكن مفتش العمل بمجرد دخوله إلى مكان العمل من التحقق من مدى التزام المؤسسة بتطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمال، و إنما ينبغي أن تكون له صلاحيات أو سلطات أخرى تمكنه من التحقق و الاضطلاع على مدى التزام المؤسسة بتطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل و الهادفة إلى حماية العمال، فوجد الاتفاقية الدولية رقم (81) في مادتها 12/ج حولت لمفتش العمل القيام بمهمة التحقيق<sup>(3)</sup>، كما نجد المشرع الجزائري قد منح لمفتش العمل صلاحية الفحص و التحري من أجل تحقيقهم من التزام صاحب العمل من احترام الأحكام القانونية المتعلقة بتشريع العمل ، و هذا ما قضت به المادة 6 من قانون 90-03 المتممة بالمادة الأولى من الأمر 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 " يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقيق من احترام الأحكام القانونية و التنظيمية فعلا "، هذا ما جاء به أيضا التشريع الفرنسي في نص المادة 1.4722-1 من قانون العمل الفرنسي التي تمكن مفتش العمل أن يطلبوا من المستخدم القيام بالتحقيقات

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 200.

(2) ابن ديدى العربي، المرجع السابق، ص 123.

(3) تنص المادة 12/ج من الاتفاقية الدولية رقم (81) على: "إجراء أي بحث أو اختبار أو تحقيق قد يروونه ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية و بوجه خاص " نفس النص تضمنته المادة 16/ج من الاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة.

التقنية المتعلقة بظروف العمل<sup>(1)</sup>، و التشريع الإماراتي الذي منح لمفتش العمل الحق بالقيام بأي فحص أو تحقيق من شأنه مراقبة تنفيذ أحكام القانون<sup>(2)</sup> دون إغفال المشرع المغربي بمنحه هذه السلطة كذلك لمفتش الشغل، و هذه ما نصت به المادة 3/533 التي أجازت للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، بأن يقوموا بالبحث و التحري التي يرونها ضرورية للتأكد من تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و يمكن لهم الإستعانة بخبراء<sup>(3)</sup>.

منحت معايير العمل الدولية و التشريعات الوطنية لمفتش العمل سلطة القيام بالتحقيق، حيث ينبغي عليه إجراء جميع الفحوصات و الإختبارات من أجل التحقق من تطبيق و تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بالعمل من قبل صاحب العمل، و لمعرفة ذلك يمكن لمفتش العمل القيام بالإطلاع على السجلات و الوثائق التي يلزم صاحب العمل مسكها و إخضاعها لمراقبة مفتش العمل إذ طلب منه ذلك، و قد يقوم باستجوابه و الاستماع إليه للاستفسار في كيفية تنفيذ الأحكام القانونية و يقرر مدى موافقتها لواقع الحال، كما قد يقوم بفحص المواد المستعملة قصد إجراء تحاليل للتحقيق من أنها لا تشكل خطر على صحة و سلامة العمال ، كل ذلك يساعد مفتش العمل في التحقق من مدى التزام صاحب العمل لتنفيذ هذه الأحكام و هذا ما سنحاول التفصيل فيه من خلال دراسة سلطة مفتش العمل في استجواب صاحب العمل في الفرع الأول من هذا المطلب، أما الفرع الثاني نتناول سلطة مفتش العمل في مراقبة سجلات المؤسسة، أما الفرع الثالث نخصه لدراسة سلطة مفتش العمل في فحص و مراقبة المواد المستعملة.

---

<sup>(1)</sup> L'inspection du travail ou le contrôleur du 1 du code de travail français-Art L.722 : travail peut, dans des conditions déterminées par décret en conseil d'Etat, demander à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques consistant notamment : 1 ° A faire vérifier l'état de conformité de ses installations et équipement avec les dispositions qui lui sont applicable.

2° A faire procéder à la mesure de l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques à des agents physiques, chimiques ou biologiques donnant lieu à des limite d'exposition, 3 ° A faire procéder à l'analyse de substance et préparations dangereuses.

<sup>(2)</sup> تنص المادة 2/1700 من قانون الإماراتي على: "يجب لمفتش العمل اتخاذ أي من التدابير الآتية: القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للإستيثاق من سلامة تنفيذ القانون".

<sup>(3)</sup> تنص المادة 3/533 من مدونة الشغل المغربية على: " يباشروا كل أنواع المراقبة و البحث و التحري التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية و التنظيمية مطبقة فعلا إما فرادي أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية و التقنية كالطب و الهندسة الكيمياء"

## الفرع الأول: الإستجواب.

يراقب مفتش العمل حسن تطبيق قانون العمل من قبل المخاطبين بأحكامه عاملاً أو صاحب عمل و ذلك من خلال الزيارات الميدانية لمواقع العمل<sup>(1)</sup>؛ و هذا أمر ضروري لأنّ قانون العمل و القرارات الصادرة تنفيذا له جاءت لحماية العامل لا يجوز مخالفته، و يقتضي ذلك قيام مفتشي العمل في تنفيذ هذا القانون بالدخول إلى أماكن العمل و التفتيش للتحقق من إتباع أصحاب العمل لأحكام قانون العمل<sup>(2)</sup>، و على أصحاب العمل أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة مفتشي العمل<sup>(3)</sup>، لكي يتمكن مفتش العمل من معرفة الكيفية أو الطريقة التي يجري وفقها تطبيق الأحكام القانونية لابد أن يحصل على معلومات كافية، و مما لا شك أن المصدر الأول لهذه المعلومات هم أشخاص علاقة العمل<sup>(4)</sup>، كما يجب عليهم أن يقدموا لهم معلومات صحيحة فيما يتعلق بمهامهم<sup>(5)</sup>. منحت معايير العمل الدولية والعربية و معظم التشريعات العربية سلطة لمفتش العمل لحصوله على معلومات من طرف هؤلاء الأشخاص (أشخاص علاقة العمل)، و تكمن هذه السلطة من خلال استجواب صاحب العمل أو العمال، و هذا ما ذهبت إليه الاتفاقية الدولية رقم (81) في نص المادة 12/ج/1 التي تقضي " توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المنشأة علماً بفراد أو أمام شهود عن أي مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية "، و بالرجوع إلى الاتفاقية الدولية رقم (129) في نص المادة 16/ج/1 قد تضمنت نفس النص الذي جاءت به الاتفاقية رقم (81) إلا أنه أضافت عبارة " أو أي شخص آخر". ذلك من أجل توسيع من سلطة مفتش العمل بتوجيه أسئلة إلى صاحب العمل أو العمال أو أي شخص آخر سعياً منه للحصول على معلومات التي يرغب فيها.

تضمنت الاتفاقية العربية رقم (19) نصين يتعلقان بسلطة مفتش العمل استجواب صاحب العمل و العاملين، فيتمثل الأول في نص المادة 28 التي تقضي " لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين في المنشأة ( على انفراد، أو أمام شهود ) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل "، أما الثاني فيتمثل في نص المادة 29 الذي ينص " يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل

(1) سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، ص 164.

(2) قدرتي عبد الفتاح الشهاوي، المرجع السابق، ص 362.

(3) أسامة أحمد شتات، المرجع السابق، ص 69.

(4) يوسف الياس تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 205.

(5) علي عوض حسن، أحمد علي عوض، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001، ص 326.

أو من يمثله أو أي عامل في المؤسسة التي يقوم بالتفتيش عليها إلى مكتبه بهدف توجيه الاستفسارات إذا وجد أن ذلك ضروريا لأداء واجبه". أضافت الاتفاقية العربية من خلال النصين عبارة « من يمثله » أي كل من يمثل صاحب العمل لأن ممثل صاحب العمل يعتبر النائب القانوني في حالة غيابه، كما أجازت المادة 29 لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أي عامل في المؤسسة إلى مكتبه لكي يوجه له الأسئلة أو الطلب منه الاستفسار حول قضية ما. ما يمكن ملاحظته أن النصوص المعيارية الثلاثة أجمعت على منح سلطة لمفتش العمل استجواب صاحب العمل أو العمال أو أي شخص سواء علي إنفراد أو أمام شهود إذا اقتضى ذلك الاستماع إلى شهادتهم.

تضمنت تشريعات العمل العربية نصوص تتفق مع مقتضى اتفاقيات العمل الدولية و العربية بشأنه يمكن مفتش العمل توجيه الأسئلة أو الاستفسار من صاحب العمل أو العمال على إنفراد أو أمام شهود، منها المشرع الجزائري في نص المادة 6/أ/د من قانون 90-03 حيث سمحت لمفتش العمل بتوجيه الأسئلة و الاستماع لأي شخص من أجل التحقيق من احترام الأحكام القانونية<sup>(1)</sup>، لأن هذا الاستجواب يعتبر ضروريا ليعرف مفتش العمل صحة ما يعرض عليه من بيانات و معلومات، كما يتأكد من مدي تطبيق أحكام قانون العمل.

من التشريعات المقارنة التي جاءت بنصوص صريحة حول هذه المسألة منها التشريع المغربي الذي نص في المادة 3/533/أعلى ما يلي: "يستفسروا المشغل أو أجراء المؤسسة على حدة أو بحضور شهود حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بالشغل"، والتشريع السعودي الذي قضى في نص المادة 2/198/أ على أن لمفتش العمل استجواب سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام ، وهو ما كرسته المادة 2/170/أ من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل بقولها: " يحق لمفتش العمل اتخاذ أي من التدابير الآتية: القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للإستيثاق من سلامة تنفيذ القانون و له على الأخص: سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام القانون"<sup>(2)</sup>.

(1) تنص المادة 6/أ/د من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر على: الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم.

د- التماس عند الحاجة آراء أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لا سيما في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .  
(2) أنظر في نفس السياق المواد: 2/111 من قانون الفلسطيني، المادة 4/138 من القانون القطري و المادة 6/أ من القانون اللبناني.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه النصوص التشريعية العربية، أنه انفرد المشرع الجزائري بنصه على تمكين مفتش العمل من الاستماع إلى أي شخص، حيث أن لمفتش العمل أثناء قيامه بالتحري و الفحص بالتحقيق و المراقبة داخل المؤسسة، أن يستمع لأي شخص يراه مناسباً من أجل حصوله على المعلومات الضرورية التي يمكنه من أداء واجباته، فيمكنه الاستماع لصاحب العمل أو ممثله أو العمال، أعضاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن، أعضاء لجنة المشاركة، طبيب العمل.. الخ و يتم هذا الاستماع بحضور شاهد أو من دونه من أجل الكشف عن الأوضاع الحقيقية للمؤسسة خاصة فيما تعلق بمجال الصحة و الأمن داخل المؤسسة.

كما أن بعض الدول العربية لم تنص في قوانينها على منح مفتش هذه الصلاحية فقد اكتفت فقط بالنص على إلزامية صاحب العمل بتسهيل مهمة التفتيش، و من هذه التشريعات نجد التشريع العراقي، الأردني، المصري، اليمني.

### الفرع الثاني: سلطة مفتش العمل في رقابة السجلات.

يقصد بالسجلات المستندات المتعلقة بالعمل التي ألزم المستخدم ( صاحب العمل ) إمساکها و وضعها تحت رقابة مفتشي العمل، ليقوموا بالتدقيق و التحقيق عليها في كل ما يتعلق بمراعاة الأحكام الخاصة بتنظيم العمل كعمل الأحداث و النساء، و أجور العمال و ساعات العمل عقود العمل، و غيرها من دفاتر و أوراق و مستندات أوجب القانون على صاحب العمل أن يمسكها<sup>(1)</sup>. أوردت معايير العمل الدولية و كذا العربية نصوصاً مكنت مفتش العمل الإطلاع على السجلات، فنجد المادة 12/ج/2 من الاتفاقية الدولية رقم ( 81 ) تنص: " طلب الاطلاع بالطريقة التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية على أي دفاتر أو سجلات." أوردت الاتفاقية الدولية رقم ( 129 ) نص المادة 16/ج/2 مماثلاً للنص الوارد في الاتفاقية رقم ( 81 )<sup>(2)</sup>. أما على صعيد معايير

(1) صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل و أثره في تحسين شروط و ظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، 2013، ص 246، 247 نقلاً عن علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 256.

(2) وسعت الاتفاقية الدولية رقم ( 129 ) دائرة الدفاتر و السجلات و الوثائق التي تقتضي القوانين الوطنية بامسكها لتشمّل تلك المتعلقة بظروف المعيشية إضافة إلى ما يتعلق منها بالعمل و ذلك مراعاة للطبيعية الخاصة في العمل في مجال الزراعة حيث يتحقق فيه قدر من التلازم بين شروط و ظروف العمل و المعيشية حيث تنص: " طلب الاطلاع بالطريقة التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية على أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تقتضي القوانين و اللوائح الوطنية المتعلقة بظروف المعيشة و العمل بامسكها..."

العمل العربية فنصت المادة 31 من الاتفاقية العربية رقم ( 19 ) على أن: " لمفتش العمل ان يطلع على سجلات أو الدفاتر أو أية وثائق أخرى و أخذ نسخ أو صور منها، إذا وجد أن ذلك ضروريا لأداء مهمته"<sup>(1)</sup>.

إن معظم نصوص قوانين العمل العربية منحت لمفتش العمل سلطة الاطلاع على السجلات و الدفاتر، فبالرجوع إلى الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، نجد أن المشرع الجزائري قد ألزم أصحاب العمل أن يقدموا بناء على طلب مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية السجلات كسجل حركة المستخدمين الذي يقيد فيه اسم و لقب العمال و جنسيتهم و عمرهم و جنسهم و عناوهم و كذا اختصاصهم المهني، دفاتر الأجر، سجل الراحة الأسبوعية و كذا سجل العطل المدفوعة الأجر، وفقا لهذا الأمر يجب أن توضع في متناول مفتش العمل<sup>(2)</sup>.

أما بالنسبة للتشريع المعمول به الحالي فقد نصت على هذا الإجراء نص المادة 6 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، التي تقضي بأنه يمكن لمفتش العمل طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل و تنظيمه من أجل التحقق من مطابقتها للقانون أو استخراج نسخ منها<sup>(3)</sup>، كما يجب على المؤسسة المستخدمة أن تقدم سجلات و وثائق خاصة في مجال الوقاية الصحية و الأمن<sup>(4)</sup>. حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-98 السجلات التي يلزم بها المستخدم مسكها و هي: سجل العطل المدفوعة الأجر، دفتر الأجور، سجل العمال، سجل عمال الأجانب سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية، سجل حفظ الصحة و الأمن و طب العمل و كذا سجل حوادث العمل، إضافة إلى سجل ملاحظات و اعذارات مفتش العمل الذي يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض، و يتعين عليه أن يقدمه إليه في وقت بناء على طلبه<sup>(5)</sup>.

---

(1) اختلف نص المادة 31 من الاتفاقية العربية رقم (19) على النصين 2/ج/12 من الإتفاقية الدولية رقم ( 81 ) و كذا المادة 16/ج/2 من الاتفاقية الدولية ( 129 ) حيث أن هذين النصين قصرت سلطته مفتش العمل في الاطلاع على أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بشروط العمل إمساکها، بينما الاتفاقية العربية تقيد هذه السلطة بل اكتفت بالنص على أنه لمفتش العمل حق الاطلاع على السجلات أو الدفاتر أو أية وثائق أخرى.

(2) أنظر المادة 321 من الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، السالف الذكر.

(3) أنظر المادة 6/ج من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

(4) أنظر المادة 32 من القانون 88-07 المتعلق بالصحة و الأمن و طب العمل، السالف الذكر.

(5) أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 6 مارس سنة 1996، يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، ج ر عدد 17 لسنة 1996.

ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل أو المستخدم بأن تراجع هذه الدفاتر و السجلات بصفة دائمة دون شطب أو إضافة، و تقدم إلى مفتش العمل المختص إقليميا لطلب الاطلاع عليها، و يتعين عليه أن يتخذ جميع التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل الاطلاع على هذه الدفاتر و السجلات أثناء الزيارات التفتيشية و لو في غياب هذا المستخدم، كما ينبغي عليه الاستجابة لكل طلب من مفتش العمل مصحوبا بكل هذه الوثائق المطلوب منه تقديمها قصد التحقق من مطابقتها للقانون أو استخراج صورها منها<sup>(1)</sup>، يظهر من ذلك أن المستخدم لا يكتفي فقط بتقديم هذه السجلات و الدفاتر و إنما يجب أن تقدم حتى في غياب المستخدم، و أحسن ما فعل المشرع ذلك من أجل تسهيل مهمة مفتش العمل، و كذلك لكي لا يعتبر غياب المستخدم أثناء قيام مفتش العمل بالزيارات التفتيشية عائقا لأداء مهامه.

حدّد المشرع محتوى هذه الدفاتر و السجلات، لكي لا يتسنى لهذا المستخدم إضافة أو شطب مضمون هذه الدفاتر و السجلات، فيتضمن دفتر الأجر اسم و لقب العامل، فترة العمل، منصب العمل المشغول، الأجر القاعدي<sup>(2)</sup>. أما بالنسبة لسجل العطل السنوية: فهو يتضمن اسم العامل و لقبه ، منصب العمل المشغول ، تاريخ التوظيف، مدة العطلة ، تاريخ الذهاب ، تاريخ استئناف العمل ، مبلغ تعويض العطلة و توقيع العامل<sup>(3)</sup>.

أما بالنسبة لسجل العمال فيتضمن اسم العامل و لقبه، الجنس، تاريخ و مكان الازدياد، منصب العمل المشغول و تاريخ التوظيف، تاريخ انتهاء علاقته بالعمل و أسباب الانتهاء، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي و طبيعة علاقة العمل<sup>(4)</sup>. أما بالنسبة لسجل عمال الأجانب يتضمن نفس العناصر التي يتضمنها سجل عمال الجزائريين إضافة إلى رخصة العمل و مدة صلاحيتها. يتم تدوين في سجل حفظ الصحة و الأمن و طب العمل جميع ملاحظات أعضاء لجنة الوقاية و الصحة و الأمن و كافة التدابير التي تتخذها هذه الأخيرة و الحالات الخطيرة التي تم ضبطها بالمؤسسة، كما يدون في هذا السجل التجارب و التدريبات و الملاحظات الخاصة بالإسعافات الأولية، إضافة إلى تقارير حوادث العمل. أما سجل الفحوص التقنية للمنشآت و التجهيزات الصناعية يتضمن الملاحظات و توصيات الهيئة المؤهلة للبت، و كذلك تاريخ إجراء الفحوصات التقنية<sup>(5)</sup>، و إذا

---

(1) أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 السالف الذكر. في حالة عدم تقديم صاحب العمل هذه السجلات يجر مفتش العمل كشف ملاحظة و هو المعمول به و ليس تقديم إعدار أو محضر مخالفة، أنظر الملحق رقم 8.

(2) أنظر المادة 3 من المرسوم 96-98، السالف الذكر.

(3) أنظر المادة 4 من نفس المرسوم

(4) أنظر المادة 5 من نفس المرسوم.

(5) أنظر المادة 64 من المرسوم التنفيذي 96-98، السالف الذكر.

كانت المؤسسة تستعمل مواد إشعاعية فإنه يجب عليها مسك سجل جرد النفايات المشعة يحدد يوميا و يوضع تحت تصرف مفتشي العمل، و يجب أن يحتوي هذا السجل على مصدر النفايات طبيعتها الفيزيائية و الكيميائية و نشاطها، كمية النفايات و الغازات المنبعثة في الجو و المرخص بها، كما يدون في هذا السجل كل حادث وقع أثناء تسيير هذه النفايات<sup>(1)</sup>. نظرا للتقدم التكنولوجي و استعمال الإعلام الآلي فلم يغفل المشرع الجزائري هذه النقطة بالنسبة للمؤسسات التي تستعمل أجهزة الإعلام الآلي، فقد ألزمها المشرع إضافة إلى مسك السجلات و الدفاتر المشار إليها سابقا، أن يمسك شهادات الإعلام الآلي فتخضع هي الأخرى لإجراءات المراقبة و التفتيش التي يمارسها مفتش العمل و كل سلطة مؤهلة<sup>(2)</sup>. إنَّ منح سلطة الإطلاع على سجلات و الدفاتر لمفتش العمل أمر مفترض منه، إذ كيف سيتم التفتيش و التحقيق و المراقبة على العمل و العمال و أجورهم و ساعات عملهم و إجازتهم دون إعطائهم حق الإطلاع على الوثائق و السندات التي تخص صاحب العمل و سجلاته، كما لا يقتصر فقط مفتش العمل على الإطلاع على السجلات و الدفاتر، و إنما يحق له فرض رقابته على الإعلانات و الملصقات المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن، و قد تأخذ صورة تعاليم مثل أماكن تواجد وسائل الإطفاء و المواد سريعة الالتهاب فيجب أن تكون هذه الملصقات و الإعلانات مكتوبة و معلقة في أماكن ظاهرة تسمح لكل شخص الإطلاع عليها سواء كان عمال أو مفتشي العمل<sup>(3)</sup>. قرر المشرع الجزائري عقوبات جزائية في حالة امتناع صاحب العمل أو المستخدم تقديم الدفاتر و السجلات التي يمسكها لمفتش العمل من أجل الإطلاع عليها أو مراقبتها، و هذا ما قضت به المادة 154 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه سابقا حيث تنص: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر و السجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون و كذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها. و في حالة العود ترفع الغرامة من 4000 إلى 8000 دج ". أما بالنسبة للتشريعات المقارنة فهي الأخرى قد منحت لمفتش العمل الحق في الإطلاع على السجلات و الدفاتر التي يجب على المستخدم إمساكها، هذا ما قضت به المادة

---

(1) أنظر المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 05-119 المؤرخ في 11 أبريل 2005 يتعلق بتسيير النفايات المشعة ج ر عدد 27 لسنة 2005

(2) أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 السالف الذكر.

(3) عدنان العابد، يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، دار الكتب للطباعة و النشر، بغداد 1981 ص 133، نقلا عن بن ديدي العربي المرجع السابق، ص 131.

L.8113-4 من قانون العمل الفرنسي<sup>(1)</sup> و تتمثل هذه السجلات في الشهادات و التعليمات و التقارير المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن<sup>(2)</sup>، كذلك سجل الإعدرات و جميع الملاحظات التي يدونها المفتش<sup>(3)</sup>، و في حالة امتناعه كذلك فقد يتعرض صاحب العمل إلى عقوبات جزائية<sup>(4)</sup>. أما موقف التشريعات العربية فمعظمها أخذت بموقف واحد و هو منح لمفتش العمل سلطة الإطلاع على السجلات و الدفاتر فنذكر منها المشرع المصري في نص المادة 233 من قانون العمل المصري التي تنص: "... فحصر الدفاتر و الأوراق المتعلقة بذلك و طلب المستندات و البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم"، و في حالة مخالفة صاحب العمل مسك هذه الدفاتر أو الامتناع عن تقديمها فقد نص المشرع المصري على عقوبات جزائية تتمثل بغرامة لا تقل عن 500 جنيه و لا تتجاوز 1000 جنيه<sup>(5)</sup>. منح المشرع المغربي هو الآخر هذه السلطة لمفتش الشغل بنص المادة 3/532/ب التي تقضي " يطلبوا الإطلاع على جميع الدفاتر و السجلات و الوثائق التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية و لهم أن يستنسخوا أو أن يأخذوا ملاحظات منها"، كما يلزم صاحب العمل القيام بجميع الترتيبات اللازمة ليتسنى تقديم تلك السجلات و الدفاتر حتى و لو كان صاحب العمل غائبا<sup>(6)</sup>، كما لا تقتصر المراقبة على هذه السجلات و الدفاتر بل تمتد إلى

Art L.113 -4 « les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter au cours de leurs visites, l'ensemble de livres, registre et documents rendus obligatoires ordres par le présent code ou par une disposition légale relative au Régime.»<sup>1</sup>

Art L. 4711-1 « les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications mis à la charge de l'employeur au titre de la Santé et de la sécurité au travail comportent des mentions obligatoires déterminées par voie réglementaires.»<sup>2</sup>

Art L. 7711-2 « les observations et mises en demeure notifiées par l'inspections du travail en matière de santé et de sécurité de médecine du travail et de prévention des risques sont conservées par l'employeur »<sup>3</sup>

Art R. 8114-2 « le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les livres registre et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail en méconnaissance de l'article L. 8113-4 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe »<sup>4</sup>.

-ما تجدر الإشارة إليه من خلال هذه المواد أنه لم يختلف المشرع الفرنسي عن نظيره الجزائري، كما أن المشرع الفرنسي منح أيضا لمفتش و مراقبي العمل الإطلاع على الملصقات و الإعلانات التي يجب أن تكون مكتوبة و معلقة في أماكن العمل، هذا ما قضت به المادة .D.

4711-1

<sup>(5)</sup> أنظر المادة 257 من قانون العمل المصري السالف الذكر.

<sup>(6)</sup> أنظر المادة 538 من مدونة الشغل المغربية، السالف الذكر.

الملصقات و الإعلانات فهي الأخرى تخضع لرقابة مفتش الشغل و التي توجب أن تكون عرضة للأنظار في أماكن العمل<sup>(1)</sup>. أما المشرع الإماراتي نص صراحة في المادة 2/170/ب منح هذه السلطة إلى مفتش العمل حيث يحق له الإطلاع على جميع المستندات اللازم الاحتفاظ بها طبقا لقانون العمل و الحصول على صور و مستخرجات منها، كما يمكن له الإطلاع و التأكد من تعليق الإعلانات و النشرات التي يوجب القانون تعليقها في أماكن العمل<sup>(2)</sup>. ما يمكن استخلاصه مما سبق أن معظم القوانين العربية قد اتفقت بالإجماع على منح مفتش العمل سلطة الإطلاع على السجلات و الدفاتر و الوثائق و أخذ صور و مستخرجات منها.

### الفرع الثالث: فحص و مراقبة المواد المستعملة.

أوجب القانون صاحب العمل توفير الاحتياطات و التدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل<sup>(3)</sup>، نظرا لأهمية حماية العمال يقتضي قيام مفتشي العمل بالمراقبة و التحقيق من توفير شروط الصحة و السلامة التي تلزم التشريعات الوطنية بتوفيرها لضمان حماية العمال أثناء العمل، بما في ذلك المعدات و المواد المستعملة<sup>(4)</sup>، و لهذا نصت معايير العمل الدولية و كذا العربية على تمكين مفتشي العمل أخذ عينات من المواد المستعملة في أماكن العمل قصد تحليلها لمعرفة مدى تأثيرها على صحة و سلامة العمال، فعلى مستوى معايير العمل الدولية أوردت كلتا الاتفاقيتين الدوليتين رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة و الاتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتش العمل في مجال الزراعة نصين مماثلين هما نص المادة 12/ج/3 من الاتفاقية الدولية رقم (81) و المادة 16/ج/3 من الاتفاقية الدولية رقم (129) الذي جاء فهما بأنه يحق لمفتش العمل أخذ أو اقتطاع عينات من المنتجات، و المواد المستعملة من أجل تحليلها، و لكن بشرط إخطار صاحب العمل أو ممثله حول المواد و المنتجات التي أخذت أو اقتطعت لهذا الغرض. أما على مستوى معايير العمل العربية نصت المادة 30 من الاتفاقية العربية رقم (19) علأنه : "يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من

(1) أنظر المادة 3/532/ج من مدونة الشغل المغربية، السالف الذكر.

(2) أنظر المادة 2/170/د من قانون الإماراتي، السالف الذكر.

و من التشريعات العربية التي أخذت بما جاءت في معايير العمل الدولية و كذا العربية بمنح سلطة مفتش العمل في الإطلاع على السجلات و الدفاتر فنجد المادة ( 5/ب ) من نظام مفتشي العمل رقم ( 56 ) لسنة 1996، المادة ( 2/198/ب ) من نظام العمل السعودي، المادة ( 3/111 ) من قانون العمل الفلسطيني المادة ( 4/126 ) من قانون العمل اليمني، المادتين ( 2/117/ب و المادة ( 8 ) من قانون العمل العماني.

(3) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمّان، 2006، ص 251.

(4) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 211.

المواد المستعملة أو المتداولة في مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل للاطمئنان على سلامة و صحة العمال و بيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل". يلاحظ من خلال النصوص المعيارية الدولية و كذا العربية أنها تتفق في منح السلطة لمفتشي العمل في أخذ عينات من المنتجاتو المواد المستعملة في أماكن العمل قصد تحليلها، إلا أنها تختلف في إخطار صاحب العمل، إذ تنص معايير العمل الدولية مفتش العمل على إلزامية مفتش العمل إخطار صاحب العمل حول المواد أو المنتجات التي أخذت من أجل التحليل، بينما نصت معايير العمل العربية بإلزامية مفتش العمل إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل و لكن من الناحية العملية فإن مفتش العمل ملزم بإخطار صاحب العمل بالمواد التي أخذت لتحليلها و بنتيجة هذه التحاليل<sup>(1)</sup>. نصت معظم تشريعات العمل العربية على أحقية مفتش العمل في أخذ عينة من المواد المستعملة داخل المؤسسة المستخدمة قصد تحليلها، منها التشريع الجزائري الذي سمح لمفتش العمل في إطار ممارسة مهامه الرقابية بأخذ عينات من المواد المستعملة قصد تحليلها لمعرفة مدي تأثيرها على صحة و سلامة العمال، و كذا معرفة مدى مطابقتها لأحكام القانون و مقاييس الوقاية و الصحة و الأمن، و هذا ما جاء به المشرع الجزائري في نص المادة 6 فقرة ب من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل التي تنص بأن يمكن لمفتش العمل " أخذ عينة من أية مادة مستعملة أو من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها " .

أجاز المشرع الجزائري لمفتش العمل إجراء مثل هذه التحاليل لمعرفة و الكشف عن الأوضاع الحقيقية للمؤسسة المستخدمة و ظروف و شروط العمل فيها، خاصة ما تعلق بمجال الصحة و الأمن، و نظرا لتعقيدات المواد المستعملة في المؤسسة و لعدم تأهيل مفتش العمل و إلمامه بكل المعلومات مما يزيد من تعقيد مهامه لمعرفة ما إذا كانت هذه المواد مطابقة لمعايير السلامة و الصحة المهنية فكان إلزاما عليه الاستعانة بمن يملك القدرة لإجراء هذه الفحوص و التحاليل، حيث يستعين بأشخاص و هيئات مختصة في هذا المجال للتحقق و التأكد من مدى مطابقتها لمقاييس الصحة و عدم إضرارها بصحة و سلامة العمال، هذا ما أضافته الفقرة د في المادة 6 من القانون 90-03 التي تنص: "التماس عند الحاجة آراء أي شخص مختص أو مساعدته أو ارشادته لا سيما في مجال الصحة و الأمن و طب العمل"، لكن بالرجوع إلى نص المادة 6/ب المشار إليها أعلاه فإنه نجد أن المشرع الجزائري سكت عن حالة إخطار صاحب العمل بالمواد التي أخذت من أجل تحليلها.

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 212.

أما بالنسبة للتشريعات المقارنة منح المشرع الفرنسي لمفتش العمل صلاحية معاينة أو فحص المواد المستعملة، أو أي منتج موزع أو مستعمل مع ضابط الشرطة القضائية، و أعوان مصالح المنافسة و الاستهلاك و قمع الغش من مباشرة التحليل من أجل معاينة المخالفات و أخذ هذه العينات، يجب أن تتم وفق الإجراءات المنصوص عليها في المادة 1-215 L. من قانون الاستهلاك<sup>(1)</sup>.

إذا كان المشرع الجزائري قد سكت عن إخطار صاحب العمل بالعينات من المواد المستعملة قصد التحليل، فإن أغلب قوانين العمل العربية قد تضمنت نصوصا تعطي لمفتش العمل سلطة أخذ عينات من المواد المستعملة في المؤسسة قصد تحليلها شريطة إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك، و من هذه القوانين نجد القانون السعودي في نص المادة 2/198 ج حيث جاء فيها "أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية و غيرها الخاضعة للتفتيش، مما يضمن أن لها أثر ضار على صحة العمال، أو سلامتهم، و ذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية و لمعرفة مدى هذا الأثر مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك".

يلاحظ من خلال النص أن المشرع السعودي قد منح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة لتحليلها، و لكن اشترط أن تكون هذه التحاليل في مختبرات حكومية، كما ألزم مفتش العمل بإخطار صاحب العمل أو ممثله بذلك ، وهو أيضا ما كرسه قانون العمل الفلسطيني في نص المادة 4/111 عندما منح الحق لمفتش العمل بأخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدى ملائمتها لسلامة و صحة العمل، مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك وفقا لأنظمة خاصة تضمنتها الوزارة، وهو أيضا ما ذهب إليه القانون الأردني المادة 5/ب من نظام مفتشي العمل رقم ( 56 ) لسنة 1996 التي نصت على أنه يجوز لمفتش العمل " أخذ عينات من المواد المستعملة و المنتجات و تحليلها لمعرفة مدى تأثيرها على صحة العاملين في المؤسسة و سلامتهم و إخطار صاحبها بذلك".

---

(1) Art L.8113-3 « les inspecteurs du travail ont qualité concurrentement avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés. En une de constater les infractions ces prélèvements doivent être fait conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de l'article L.215-1 code de la consommation »

ما يلاحظ من خلال هذه النصوص أنها تتفق في منح مفتش العمل سلطة أخذ عينات المواد المستعملة و تحليلها و معرفة مدى تأثيرها على صحة العمال، شريطة إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك<sup>(1)</sup>، في المقابل هناك تشريعات تشترط إبلاغ صاحب العمل بنتيجة التحليل منها: قانون العمل الإماراتي في نص المادة 2/170/ج<sup>(2)</sup> و قانون العمل المغربي في نص المادة 3/533/د، كما قضت بأنه تجرى التحاليل على نفقة المشغل<sup>(3)</sup>، في حين هناك من التشريعات لم تتضمن أصلا نصوصا تمنح لمفتش العمل سلطة أخذ العينات من المواد المستعملة قصد تحليلها لمعرفة مدى تأثيرها على صحة العمال و سلامتهم، و من التشريعات قانون العمل المصري و كذا اليمني.

### المبحث الثاني: توجيه الإعدار و تحرير المحاضر.

منح المشرع سلطات واسعة لمفتش العمل في إطار ممارسة مهامه، فهو مخول بالقيام بالزيارات التفتيشية، أين يحق له دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش للتأكد بصفة منتظمة من احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل، حيث يمكن لهم الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل، و كذا توجيه الأسئلة للعمال و صاحب العمل أو أي شخص بهذا الصدد، و كذا الإطلاع على السجلات و الدفاتر و البيانات المتعلقة بالعمال و ظروف و شروط العمل، و فضلا عن ذلك يجب على مفتش العمل أن ينظم بيانا تفتيشيا لكل زيارة وفق للنموذج المعد لهذا الغرض ليطلع رؤساءه عليه من جهة، و من جهة أخرى يكون مرجعا عند تكرار الزيارات<sup>(4)</sup>، فإذا تبين لمفتش العمل خلال هذه الزيارة عدم تقييد صاحب العمل بالتزاماته المنصوص عليها في تشريع العمل، جاز له تقديم النصح و الإرشاد لصاحب العمل أو إعداره. كما يحق لمفتش العمل إعداد محاضر المصالحة أو عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها ذلك للحفاظ على العلاقة بين صاحب العمل و العمال، و إعداد محاضر المخالفة عند عدم التقييد صاحب العمل بالامثال إلى تعليمات مفتش العمل بعد أعداره ليضع حد للتقصير، أو خرق الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، خاصة المتعلقة بالوقاية الصحية و

(1) أنظر كذلك القانون العراقي في المادة 117/أولاد، المادة 2/138 من قانون العمل القطري.

(2) تنص المادة 2/170/ج من قانون الإماراتي على: "أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية و غيرها من الأعمال الخاضعة للتفتيش مهما يظن أن لها أثر ضار على صحة العمال أو سلامتهم بقصد تحليلها في المختبرات الرسمية مدى هذا الأثر مع إخطار صاحب العمل أو ممثله بالنتيجة و اتخاذ الإجراءات المناسبة في هذا الشأن".

(3) تنص المادة 3/533/د من مدونة الشغل المغربية على: "يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، و من المواد التي يستعملها الإجراء أو يعالجونها بالأيدي قصد إجراء تحاليل عليها.

تجرى هذه التحاليل على نفقة المشغل و يتم إخطاره بنتائج تلك التحاليل".

(4) خنيش رايح، المرجع السابق، ص 64.

الأمن و طب العمل و إحتالته للقضاء، من هذا المنطلق نتناول في هذا المبحث سلطة مفتش العمل في توجيه الإنذارات ذلك في المطلب الأول، أما المطلب الثاني نتطرق الى سلطة مفتش العمل في تحرير المحاضر.

### المطلب الأول: توجيه الإعذارات.

إنّ لمفتش العمل السلطة التقديرية في توجيه إنذار أو نصيحة بدلا من اتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية<sup>(1)</sup>، حيث إذا عاين مفتش العمل حرقا في تطبيق أحكام التنظيمو التشريع المتعلقين بالعمل أثناء الزيارات التفيشية التي يقوم بها إلى الهيئة المستخدمة، إذ تعدد المخالفات التي يعينها من خلال هذه الزيارة من حيث ماهيتها و جسامتها، و مدى خطورتها على حياة العمال و صحتهم<sup>(2)</sup>، يبقى مفتش العمل حر بإعداد محاضر بالنسبة لهذه المخالفات، أو يكتفي بتوجيه الإعذار أو تقديم ملاحظته و هذا هو المعمول به من الناحية العملية على حدّ قول السيدة كوام كريمة المفتشية الرئيسية الولائية للعمل لولاية بجاية من خلال الزيارة الميدانية لهذه الأخيرة.

انتقد بعض فقهاء القانون الجنائي لسلطة مفتش العمل في توجيه الإعذار أو الإبلاغ عند المخالفة لما يتعارض مع ما ينص عليه قانون الإجراءات الجزائية ، الذي يقضي أنه يتعين على كل شخص يكون على علم بجريمة في إطار ممارسة مهامه إبلاغ وكيل الجمهورية، و من جهة أخرى يرى البعض منهم لجوء مفتش العمل إلى القمع يعتبر فشل بالنسبة له؛ لأنّ مهمة مفتش العمل هو دور وقائي<sup>(3)</sup>، ضف إلى ذلك أنّ تشريع العمل قد ألزم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة إذا تعرض العمال إلى أخطار جسيمة في أماكن العمل، و يعذر مفتش العمل المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب انتقائها<sup>(4)</sup>، و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الآجال المحددة له يجرر مفتش العمل محضر المخالفة و يخطر به الجهات القضائية المختصة<sup>(5)</sup>. حسب ما نص عليه التشريع قبل تحرير محضر المخالفة يوجه مفتش العمل إعذار للمستخدم يمنحه أجلا ليتخذ الإجراءات اللازمة، و

(1) أنظر المادة 2/17 من الاتفاقية الدولية رقم (81) السالفة الذكر.

(2) يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 216.

(3) خنيش رايح، المرجع السابق، ص. 72.

(4) تنص المادة 10 من ق 90-03 على "إذا تعرض العامل لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة يجرر مفتش العمل فورا محضر المخالفة و يعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها".

(5) تنص المادة 2/12 من نفس القانون على "و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الإلتزام خلال الآجال المحددة يجرر مفتش العمل محضر و يخطر بذلك الجهات القضائية المختصة التي تبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض و الإستئناف".

قد يكون هذا الإعذار من اجل اتخاذ التدابير الوقائية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها أو من أجل الامتثال للقواعد الآمرة في التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل، أو تلك المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل هذا ما يكرس مبدأ استقلالية مفتش العمل؛ لأنّ وظيفة التفتيش التي يقوم بها مفتش العمل ليس الهدف منها معاقبة مرتكبها و إنما السعي إلى إزالة هذه المخالفات ضمانا لتحقيق الحماية للعامل، و على هذا منح التشريع سلطة لمفتش العمل في توجيه الإنذار (الإعذار) إلى صاحب العمل بإزالة تلك المخالفة خلال أجل، أو الطلب منه التنفيذ الفوري دون اللجوء إلى الإجراءات الردعية و إحالته للقضاء، للتفصيل أكثر في هذا الموضوع، قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، أين نتطرق إلى الأساس القانوني للإعذار في الفرع الأول، أما الفرع الثاني نتناول فيه الآثار المترتبة على الإعذار.

### الفرع الأول: الأساس القانوني للإعذار.

منحت معايير العمل الدولية و كذا العربية اهتماما لمنح سلطة لمفتش العمل في توجيه أعذارا لصاحب العمل لامتنال لما يقضي به تشريع العمل، فوجد الاتفاقية الدولية رقم (81) السالفة الذكر قد حولت لمفتش العمل سلطة اتخاذ إجراءات من أجل معالجة النقائص و إزالة العيوب التي يلاحظها في أماكن العمل أو المؤسسة المستخدمة التي قد تشكل تهديدا لصحة و سلامة العمال<sup>(1)</sup>، كما منحت له سلطة في توجيه إنذار أو نصيحة لصاحب العمل بدلا من اتخاذ الإجراءات القانونية في تحديده لمخاض المخالفة و إعلام الجهة القضائية المختصة، و قد جاءت الاتفاقية (129) نفس الحكم الذي جاءت به الاتفاقية رقم (8) في نص المادة 2/22<sup>(2)</sup>.

أما على صعيد اتفاقية العمل العربية رقم (19) فقد حولت لمفتش العمل أن يتخذ الإجراءات المناسبة لإزالة المخالفة و ذلك عن طريق توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة زمنية معينة<sup>(3)</sup>. يظهر من خلال هذه النصوص أنّ هدف معايير العمل الدولية و كذا العربية ليس معاقبة أصحاب العمل أثناء مخالفتهم للأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمال، و إنما إزالة هذه المخالفات و عدم تكرارها<sup>(4)</sup>. ترى لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية أنّ فعالية إدارات التفتيش تتوقف على مدى قدرتها على توجيه النصيح لأصحاب العمل و العمال للامتثال

(1) أنظر المادة 1 من الاتفاقية الدولية رقم (81) السالفة الذكر.

(2) تنص المادة 2/22 من الاتفاقية رقم (129) "يترك لتقدير مفتشي العمل توجيه إنذار أو نصيحة بدلا من اتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية باتخاذها".

(3) انظر المادة 35 من الاتفاقية العربية رقم (19).

(4) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص. 220.

لنصوص القانونية، كما أنّ لجوء مفتش العمل إلى الوسائل و الإجراءات غير العقابية ذو نتائج ايجابية في إزالة العديد من المخالفات.<sup>(1)</sup>

إنّ لجوء مفتش العمل لهذا الإجراء في توجيهه الاعذار إلى صاحب العمل يقتضي عليه متابعة نتائجه و التحقق منها، إذا كان صاحب العمل قد قام بتنفيذ ما طلب منه من أجل إزالة المخالفة، و في حالة عدم التنفيذ يقوم مفتش العمل بإجراء آخر و هو تحرير محضر المخالفة و إعلام السلطة القضائية و هذا ما يتم التفصيل فيه لاحقا.

بالرجوع إلى التشريعات الوطنية فنجد التشريع الجزائري قد أخذ بما جاءت به نصوص معايير العمل الدولية و العربية، حيث أعطى لمفتش العمل سلطة في توجيه الاعذارات، ففي ظل الأمر رقم 75-33 المتعلق بمفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية المعمول به سابقا فإنّ لمفتش و الشؤون الاجتماعية سلطة في اتخاذ الإجراءات فيما ينص عليه التشريع و التنظيم، و بالرجوع إلى نص المادة 07 منه نجد من صلاحيات مفتش العمل إعطاء ملاحظات كتابية، إعطاء أوامر و كذا تقديم إنذارات، حيث يقوم مفتش العمل بإعذار صاحب العمل عند معايته للمخالفة حتى يمثل للتعليمات و هذا ما أكدته نص المادة 02/31 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل السالف، حيث يقوم مفتش العمل عند معايته مخالفات هذا التشريع بإنذار مسؤول المؤسسة المستخدمة حتى يمثل للتعليمات بمقتضى التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل، و يضع مفتش العمل أجلا للمؤسسة قصد وضع حدّ لتلك المخالفة<sup>(2)</sup>، جاء المشرع الجزائري بنفس الحكم في القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل و قد أكدّ على هذا الإجراء في نص المادة 07/أ، ب المشار إليها آنفا، و ذلك بتقديم ملاحظات كتابية و تقديم إعذارات، حيث يجرر مفتش العمل الملاحظات الكتابية و الإعذارات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل، و لهم السلطة التقديرية في تحرير إحدى هاتين الوثيقتين.<sup>(3)</sup>

يقوم مفتش العمل بتدوين الملاحظات الكتابية و الإعذارات في دفتر الإعذارات الذي يفتحه المستخدم أو صاحب العمل خصيصا لهذا الغرض، و هو يعتبر من الدفاتر الواجب إمساكها<sup>(4)</sup> التي تمت الإشارة إليها سابقا، و في حالة مخالفة مفتش العمل لذلك أو عدم تقديمه لهذا الدفتر فإنه يتعرض لعقوبات المنصوص عليها في المادة

<sup>(1)</sup> I. L. O : Labour inspection General survey, 2006, para280, Op cit, p93

<sup>(2)</sup> أنظر المادة 31 من القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، السالف الذكر.

<sup>(3)</sup> أنظر المادة 08 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

<sup>(4)</sup> أنظر المادة 02 من الرسوم التنفيذي رقم 96-98 المحدد لقائمة الدفاتر و السجلات الخاصة الملزم للمستخدم مسكها، السالف الذكر.

25 من القانون 90-03 أين يعاقب صاحب العمل بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج، و في حالة العود تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1000 دج إلى 4000 دج. كما يجب على صاحب العمل أثناء تدوينه لهذه الملاحظات و الإعدارات التوقيع عليها<sup>(1)</sup>، و يضع للمستخدم مدة زمنية محددة قانونا قصد وضع حدّ لتلك المخالفات فنجد في المادة 12 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل قد حددت الآجال بثمانية (08) أيام في حالة إكتشاف مفتش العمل خرقا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات.

أما إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل يوجه إلى المستخدم إعدارا بالامتنال لتعليمات العمل في آجال حددها القانون بصفة خاصة في المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل<sup>(2)</sup> التي تنص : " عملا بأحكام المادة 31 من القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 و المذكور أعلاه، لا يمكن أن تقل المهلة التي يحددها مفتش العمل للهيئة المستخدمة فيما يخص الأوامر التي يترتب عليها تطبيق إجراء الإنذار بموجب الوفاء عن آجال التنفيذ الدنيا المنصوص عليها فيما يلي: أجل أدنى قدره ثلاثة أشهر بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المواد 2، 4، 9 و 11. في نفس القانون، و أجل أدنى قدره شهر واحد بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المواد 3، 7، 10، 15، 16، 20، 27، 30/01 و 31/02، و أجل أدنى قدره 08 أيام بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المواد 14، 17، 18، 19، 21، 24، 35، 30/2، 31/1، 36 و 37، وأخيرا أجل أدنى قدره يوم واحد (01) بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المادتين 26 و 36".

ما يمكن ملاحظته أنّ الملاحظات و الإعدارات التي يقوم بتوجيهها مفتش العمل حسب التشريع الجزائري تكون كتابية، و من بعض التشريعات التي حذت حذو المشرع الجزائري نجد المشرع الفلسطيني في نص المادة 3/113<sup>(3)</sup> وكذلك المشرع الفرنسي الذي منح لمفتش العمل أن يعذر المستخدم في حالة معاينة حالة خطرة من أجل أخذ جميع الاحتياطات اللازمة لدريء الخطر و هذا ما قضت به المادة 1-4721 L من قانون العمل

(1) أنظر المادة 3/8 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

(2) المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 لسنة 1993.

(3) تنص المادة 3/113 من قانون العمل الفلسطيني رقم (07) لسنة 2000 السالف الذكر على: " التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة ".

الفرنسي<sup>(1)</sup>، و يمنح آجال من أجل ذلك، و في حالة عدم الامتثال لهذه التعليمات يجرر مفتش العمل محضر المخالفة وفقا للمادة 2-4721L.<sup>(2)</sup>

وضع المشرع الفرنسي آجال و نصت المادة 2-4721R<sup>(3)</sup> على الآجال الدنيا التي لا تقل عن 04 أيام و وضعت المادة 5-4721R<sup>(4)</sup> جدولاً يتضمن آجال من خلاله يجب على المستخدم الامتثال للتعليمات، و أما إجراءات توجيه الاعذار فإنّ المشرع الفرنسي قد نص عليها في المواد 3-4721R و 6-4721R و 10-4721R من قانون العمل الفرنسي.

يبقى الاعذار المشار إليه سابقاً و الذي يجرره مفتش العمل كتابة أو خطياً يدوّن في سجل خاص و هو دفتر الإعذارات، و يجب أن يكون مؤرخاً و موقعا من قبل مفتش العمل، و يعين المخالفة المرتكبة و الآجال المحدد لصاحب العمل لإزالة تلك المخالفة، و لكن هناك بعض التشريعات لا تشترط أن تكون الإعذار خطياً بل يكفي أن يكون موجه شفاهة منها المشرع المغربي<sup>(5)</sup>.

### الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الإعذار.

لا يمكن اعتبار الإعذار الذي يوجهه مفتش العمل للمستخدم عنصراً من عناصر تكوين المخالفة و تحرير محضر بعدها من اجل تحريك الدعوى القضائية، حيث إذا تعرّض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة يجرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة<sup>(6)</sup>، و إنما يعتبر الإنذار كإجراء أوّلي من خلاله يتم استدراك المخالفة و إزالتها و ذلك من خلال آجال محددة قانوناً حسب كل حالة، يمنحه مفتش العمل للمستخدم أو صاحب العمل ليضع حداً لهذا التقصير، و ليس الإنذار هو اطلاع صاحب العمل على الأحكام القانونية لأنه كان من المفروض معرفتها وفقاً لقاعدة عدم الاعتداد بجهل القانون، إلا أنّ مؤدى الإعذار هو الدلالة على المخالفة و من ثم لا حاجة للبحث في حسن أو سوء نية صاحب العمل لتوجيه الإنذار له<sup>(7)</sup>، بنهاية الآجال المحددة من طرف مفتش العمل لصاحب العمل و لم يتم هذا الأخير بالامتثال إلى هذه التعليمات، يحق لمفتش

(1) أنظر المادة 1-4721L من قانون العمل الفرنسي.

(2) أنظر المادة 2-4721L من نفس القانون.

(3) أنظر المادة 2-4721R من قانون العمل الفرنسي.

(4) أنظر المادة 5-4721R من نفس القانون.

(5) تنص المادة 1/539 من مدونة الشغل المغربية على: " يمكن لهؤلاء الأعوان قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه".

(6) أنظر المادة 10 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر.

(7) علي فيصل علي المرجع السابق، ص ص 285، 286.

العمل تحرير محضرا لإحالة الموضوع إلى القضاء، و ذلك يقوم مفتش العمل بإخطار الجهة القضائية المختصة<sup>(1)</sup> و على هذا الأساس فإنّ الاعذار بحد ذاته لا يعتبر شروعا في تحريك الدعوى القضائية، و إنّما إلّتزام يتوجب اتخاذه من قبل مفتش العمل لوضع الحد للتقصير من قبل صاحب العمل، و من ثمّ فإنّ مرور الزمن على المخالفة لا يبدأ من تاريخ الإعدار، و إنّما من تاريخ تحرير محضر المخالفة<sup>(2)</sup> لأنّ في حالة وضع صاحب العمل حدا لهذا التقصير المرتكب فإنه لا يجب على مفتش العمل توجيه إنذارا ثانيا عندما يثبت أنّ مرتكب المخالفة لم يقم بتسوية الوضع<sup>(3)</sup>.

يقيى تحرير محضر المخالفة آثارا لعدم امتثال صاحب العمل للتعليمات الموجهة إليه من قبل مفتش العمل من خلال الإعدار الذي يجره لوضع حدا لهذا التقصير من خلال آجال محددة و فوات هذه المدة، و بذلك تحرير محضر المخالفة وإعلام الجهة القضائية المختصة و تحريك الدعوى القضائية، و هذا ما سوف نحاول التفصيل فيه في المطلب الثاني.

### المطلب الثاني: تحرير محضر المخالفة.

إنّ جمع أدلة الجرائم بصفة عامة و القبض على مرتكبيها وإحالتهم إلى الجهة القضائية المختصة تتولاها الضبطية القضائية في الدولة، إلا أنّ بعض التشريعات الوطنية تضيف هذه الصفة على موظفين عموميين في إطار ممارسة مهامهم عند كشفهم الجرائم التي تقع مخالفة للقوانين<sup>(4)</sup> و هم مفتشو العمل، حيث يقومون بالتحري عن المخالفات المرتكبة في دائرة اختصاصهم وجمع الأدلة الثبوتية وإحالة مرتكبي هذه المخالفات إلى الجهة القضائية المختصة، وهذا ما يتجلى خصوصية تحريك الدعوى العمومية في إطار جرائم العمل.

يقوم مفتش العمل بتوجيه الملاحظات الكتابية والإعدارات لصاحب العمل من أجل التصدي و وضع حدّ للتقصير المرتكب في العمل، و الخضوع للأحكام التشريعية و التنظيمية وذلك في أجل محدد في القانون يمنحه مفتش العمل لصاحب العمل من أجل الإمتثال لذلك، غير أنه في بعض الحالات لا يقوم صاحب العمل أو

(1) أنظر المادة 2/12 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص.285.

(3) نفس المرجع، ص.286.

(4) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص.218.

المستخدم للإمتثال للتعليمات الموجهة له ففي هذه الحالة يحق لمفتش العمل تحرير محاضر المخالفات<sup>(1)</sup>، وهذا ما يعتبر استثناء جاء به المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة على القواعد العامة في الإجراءات الجزائية في إعطاء سلطة التحري و ضبط جرائم العمل إلى هيئة خاصة مخوّل لها صلاحية التفتيش تتمثل في مفتشية العمل التي منح لها المشرع صلاحيات لا تملكها باقي جهات البحث، و التحري عن الجرائم عموما كضباط الشرطة القضائية<sup>(2)</sup>. لتوضيح أكثر في هذا الموضوع نتطرق إلى الأساس القانوني لمحضر المخالفة في الفرع الأول أما الفرع الثاني نتناول فيه الآثار المترتبة على المحضر .

### الفرع الأول: الأساس القانوني لمحضر المخالفة.

تنص المادة 18 من الاتفاقية الدولية على: " تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على العقوبات المناسبة على مخالفة الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشيّ العمل، و على عرقلة مفتشيّ العمل عن أداء واجباتهم وتنفيذ هذه العقوبات تنفيذا فعالا".<sup>(3)</sup> بالرجوع إلى التشريعات الوطنية فقد أخذت بهذا المبدأ وذلك بفرض العقوبات على مخالفتي أحكام تشريع العمل، الذي يبقى من سلطة مفتشي العمل في تحريك الإجراءات التي تؤدي إلى فرض العقوبات على المخالفين، وتتأثر هذه العقوبات في مدى فعاليتها في منع أصحاب العمل من ارتكاب المخالفات، وهذه الفعالية تتأثر في ماهية هذه العقوبات و مدى جسامتها، حيث تقتصر هذه العقوبات غالبا في الغرامات المالية، وعادة ما تحدد في مبالغ لا تحقق الردع المطلوب للمخالفين، أي تقتصر فقط على الغرامات المالية دون غيرها من العقوبات المقيدة للحرية<sup>(4)</sup>، كما تتأثر هذه الفعالية في مدى استعمال مفتش العمل لسلطته في اتباع الإجراءات وفرض العقوبات ومدى سرعتها، لأن من المعروف أنّ فعالية العقوبات تتأثر في مدى سرعة إجراءات توقيعها على مرتكبي المخالفات، فكلما طالت الإجراءات في اتخاذها وفرض العقوبات كلما قلت فعالية العقوبات ذاتها.<sup>(5)</sup>

تضمنت النصوص المعيارية الدولية و القوانين العربية على أول إجراء يتخذه مفتش العمل في فرض العقوبات على مرتكبي المخالفات في العمل تبدأ في تحريره لمحضر المخالفة، هذا ما نصت عليه صراحة الاتفاقية

(1) بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص 147.

(2) بن سطا علي جميلة، المرجع السابق، ص 140.

(3) تضمنت الاتفاقية الدولية رقم (129) نصا مماثلا وهو نص المادة 24.

(4) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 224.

(5) نفس المرجع.

الدولية رقم (19) أنه يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراءات المناسب لمعالجة المخالفات وذلك بتحرير محضر المخالفة<sup>(1)</sup>، إلا أنه بالرجوع إلى الإتفاقيتين الدوليتين رقم (81) و (129) لم تتضمننا نصا صريحا بذلك، وإنما نصت ضمنا بأنه يتعرض من يخالفون الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل للإجراءات القانونية فورا دون سابق إنذار، ما لم تنص القوانين و اللوائح الوطنية على استثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه إنذار سابق بتنفيذ تدابير علاجية أو وقائية.<sup>(2)</sup>

على صعيد التشريعات الوطنية فإنّ معظم القوانين العربية نصت صراحة على تخويل مفتش العمل سلطة تحرير محضر المخالفة للمخالفات التي يكتشفونها أثناء زيارتهم التفتيشية للمؤسسات المستخدمة، وقد قرر هذا الإجراء المشروح الجزائري في القانون 90-03 من خلال المادة 07/ج التي نصت بأن مفتشو العمل يحق لهم في إطار ممارسة مهامهم تحرير محاضر المخالفة<sup>(3)</sup>، ويجرون هذه المحاضر كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المعمول بهما<sup>(4)</sup>، ألزمت المادة 10 في الحالة التي يتعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة أن يحرر فورا محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية<sup>(5)</sup> ويقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات أو التوصيات التي تدوّن في دفتر مفتوح لهذا الغرض<sup>(6)</sup>، هذا ما ذهب إليه المشروح الفرنسي في نص المادة 2-4721 L في فقرتها الثانية أنه في حالة انتهاء الآجال و عاين مفتش العمل أنّ حالة الخطر لم تزل بعد فإنه يمكن لمفتش العمل تحرير محضر المخالفة في حق صاحب العمل (المستخدم)<sup>(7)</sup>، نفس الحكم نص به المشروح الجزائري في المادة 12 حيث إذا إكتشف مفتش العمل خرقا للأحكام القانونية و التنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الإلتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضر ويخطر بذلك الجهة القضائية<sup>(8)</sup>، ذلك أنّ

(1) أنظر المادة 2/35 من الإتفاقية العربية رقم (19)، السالفة الذكر.

(2) أنظر المادة 1/17 من الإتفاقية رقم (81) و المادة 1/22 من الإتفاقية (129) السالفة الذكر.

(3) أنظر المادة 7/ج من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

(4) أنظر المادة 08 من نفس القانون.

(5) أنظر المادة 10 من نفس القانون.

(6) أنظر المادة 01 من نفس القانون.

(7) Art L. 4721.2/2 : Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal à l'employeur.

(8) أنظر المادة 12 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

محضر المخالفة الذي يحرره مفتش العمل بعد إعداده المستخدم وإمهاله آجال لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام و بعد فواتها يجر محضر المخالفة.

أعطت التشريعات العربية المقارنة هي الأخرى سلطة تحرير محاضر المخالفات لمفتش العمل كإجراء لفرض العقوبات على أصحاب العمل في حالة مخالفتهم للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، فمنه القانون العراقي في نص المادة 117أولا/هـ الذي خوّل للجنة التفتيش تسجيل المخالفات وتنظيم محاضر بها<sup>(1)</sup>، كما أعطى المشرع السعودي في نص المادة 203 نفس السلطة، حيث إذا تبين لمفتش العمل أثناء الزيارات التفتيشية وجود مخالفة لأحكام نظام العمل السعودي وكذا القرارات الصادرة له، فله الحق إما إسداء النصح و الإرشاد لصاحب العمل بشأن كيفية إخفاء المخالفة، أو توجيه له انذار كتابي لتصدي للمخالفة وذلك في مدة معينة أو تحرير محضر ضبط المخالفة وله السلطة التقديرية حسب الظروف<sup>(2)</sup>.

إنّ محضر المخالفة الذي يحرره مفتش العمل يكون خطيا وموقعا عليه ومؤرخا ومتضمنا تعيين العناصر المادية للمخالفة، وبالرجوع إلى القانون البحريني فنجد المشرع قد وسع في شرح مضمون المخالفة وذلك في القرار رقم 29 لسنة 2013 بشأن تنظيم أعمال التفتيش على المنشآت ومواقع العمل وبتحديد قواعد التفتيش ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية، حيث نصت المادة 21 في الفصل الخامس تحت عنوان قواعد التفتيش واجراءاته على : " في حالة تحرير محضر المخالفات طبقا لأحكام هذا القرار يجب مراعاة مايلي: أن يتم تحرير محضر المخالفة بناء على تقرير الزيارة التفتيشية دون زيادة أو نقصان ومطابقة لمشاهدات المفتش وملاحظاته على أرض الواقع ، كما يجب على المفتش استجواب المخالف عن المخالفات المرصودة وأسباب ارتكابها ومواجهته بها مع تحرير ذلك كتابة في محضر المخالفة، كما يجب على المفتش أخذ توقيع المخالفات على المحضر وفي حالة الامتناع عن الردّ أو رفض التوقيع يثبت ذلك في المحضر مع ذكر أسباب الرفض.

إن العبرة في المسؤولية عن المخالفات هي مباشرة الإدارة الفعلية ، إذ ينبغي على المفتش تحرير محضر المخالفة ضدّ صاحب العمل الذي يقوم بنفسه بإدارة منشأته أو ضدّ من يتولى سلطات المدير الفعلية ، يجب أن يستوفي محرر المحضر كافة البيانات المدونة بنموذج المحضر ويراعي في محتواه ما يلي :تاريخ الزيارة التفتيشية ووقتها ، بيانات المخالف وصفته الفعلية ، أوجه المخالفات وسندها من القانون أو القرارات التنفيذية والعقوبة المقررة لها ،

(1) أنظر المادة 117أولا/هـ من قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987، السالف الذكر.

(2) أنظر المادة 203 من نظام العمل و العمال السعودي الجديد لسنة 2005، السالف الذكر.

عدد العمال الذين وقعت بشأنهم كل مخالفة مرتكبة ، ردّ المخالف عما أسند إليه مرفقا به ترجمة إذا كانت بلغة أجنبية. اسم محرر المحضر وصفته"<sup>(1)</sup>. من الملاحظ أنّ المشرع البحريني قد وسع وبيّن البيانات التي يتم تحريرها في المحضر والدور الذي يلعبه مفتش العمل ولم يكتفي بهذا القدر بل يتولى قسم الشؤون القانونية بالوزارة بدراسة والتحقيق في المحاضر قبل إرسالها للنيابة العامة، كما يجب أن تحفظ هذه المحاضر وتقارير الزيارة وسجلات التفتيش بطريقة مناسبة يسهل الرجوع إليها عند الحاجة<sup>(2)</sup>. إنّ عدم تطرق معظم التشريعات الوطنية منها التشريع الجزائري إلى التفاصيل والبيانات التي يجب أن يتضمنها المحضر لا يعني عدم وجود قواعد أساسية وبيانات جوهرية يجب أن يتضمنها المحضر كتاريخ المخالفة ونوعها والمادة المخالفة والمادة المعاقبة اسم المسؤول سواء كان صاحب العمل أو مثله، اسم المفتش وصفته والتوقيع على المحضر وهذا طبقا لما جاء في البيانات محضر المخالفة التي تم الإشارة إليه في الملحق رقم 9.

إذا كانت التشريعات الوطنية تختلف فيما بينها بالنسبة للبيانات التي يجب أن يتضمنها محضر المخالفة فهناك من فصلت وهناك لم تفصل فيها، إلا أنّها تتفق من حيث منح سلطة تحرير محضر المخالفة لمفتش العمل أثناء ارتكاب صاحب العمل مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، ولكن الإشكال المطروح ما هي الآثار المترتبة في تحرير محضر المخالفة؟ وهذا ما سوف نحاول الإجابة عليه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

### الفرع الثاني: الآثار المترتبة على تحرير محضر المخالفة.

تنص المادة 138 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر على: " يعاين مفتشوا العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل"، يستخلص من خلال المادة أنّ المشرع الجزائري جعل من قواعد قانون العمل قواعد آمرة لا يجوز مخالفتها، ولفرض احترام هذه القواعد اقترنت مخالفتها بالتجريم، حيث أعطى المشرع صلاحية متابعة ومعاينة الجرائم التي تقع في العمل إلى مفتش العمل<sup>(3)</sup>، وهذا ما أضفى الطابع الاستثنائي لضبط الجرائم حسب القواعد العامة فهي حسب الإجراءات الجزائية من اختصاص الضبطية القضائية، ولكن بالنسبة لجرائم العمل من اختصاص مفتشوا العمل، ومن هذا الأساس يمكن القول بأنّ المشرع الجزائري منح صفة الضبطية القضائية لمفتش العمل فيما يخصّ متابعة جرائم العمل، رغم أنه

(1) أنظر المادة 21 من قرار لوزارة العمل البحريني رقم 29 لسنة 2013 بشأن تنظيم أعمال التفتيش على المنشآت ومواقع العمل وتحديد قواعد التفتيش ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمي ج ر عدد 3108 المؤرخة يوم الخميس 1 يونيو 2013.

(2) أنظر المواد 22، 23، 24 من قرار لوزارة العمل البحريني رقم 29 لسنة 2001، السالف الذكر.

(3) بن سطا علي جميلة، المرجع السابق، ص 141.

بالرجوع إلى قواعد قانون العمل لا نجد المشرع قد نص صراحة على ذلك، عكس ما فعلت بعض التشريعات المقارنة حين نصت صراحة بأن مفتش العمل له صفة الضبطية القضائية في تنفيذ قانون العمل، ومن بين هذه التشريعات نذكر منها المشرع الأردني<sup>(1)</sup>، المشرع المصري<sup>(2)</sup>، كما تضمنت الاتفاقية العربية رقم (19) نصا صريحا يقضي بأن مفتش العمل يعتبر أحد أفراد الضبطية القضائية.<sup>(3)</sup>

نصت المادة 1/14 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل : " يلاحظ مفتشوا العمل و يسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر 66-155 المؤرخ في يونيو 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية"، تؤكد هذه المادة أيضا بمنح المشرع الجزائري صفة الضبطية القضائية لمفتش العمل من خلال تسجيله للمخالفات المرتكبة في العمل من قبل أصحاب العمل والتي يلاحظها من خلال الزيارات التفتيشية لأماكن العمل.<sup>(4)</sup> يحيل مفتش العمل محضر المخالفة إلى الجهة المختصة لتوقيع العقوبات، واستنادا إلى منح المشرع صفة الضبطية القضائية لمفتش العمل فإنه يقوم بإرسال محضر المخالفة إلى وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة، ويجب عليه أن يرسل المحاضر الخاصة بالمخالفات وكذا جميع الأوراق والمستندات الخاصة بها<sup>(5)</sup>، أي تناط إحالة محضر المخالفة إلى الجهة القضائية المختصة لمفتش العمل مباشرة لتحريك الدعوى العمومية.

هذا ما أخذ به أيضا المشرع الفرنسي الذي منح لمفتشوا العمل ومراقبو العمل إرسال محضر المخالفة مباشرة لوكيل الجمهورية<sup>(6)</sup>، ولكن هناك من التشريعات أين أعطت إحالة محضر المخالفة إلى سلطة رئاسية يتبعها

(1) تنص المادة 1/09 من القانون الأردني على: " يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المحولة لأفراد الضبطية العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية...".

(2) تنص المادة 232 من قانون العمل المصري على: " يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له... صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دائرة اختصاصهم و تكون متعلقة بأعمال ورائفهم".

(3) تنص المادة 16 من الاتفاقية العربية رقم (19) على: " يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضبطية العدلية...".

(4) تنص المادة 27 من الأمر 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية على: " يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفقا للأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين ، ويكونون خاضعين في مباشرتهم مهام الضبط القضائي الموكلة إليهم لأحكام المادة الثالثة عشر من هذا القانون".

(5) تنص المادة 3/18 من الأمر 66-155 المعدل والمتمم بموجب القانون 06-22 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، ج ر عدد 84 مؤرخة في 24 ديسمبر 2006 على: " وترسل المحاضر الخاصة بالمخالفات والأوراق المرفقة بها إلى وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة، ويجب أن ينوه في تلك المحاضر عن صفة الضبط القضائي بمحريها".

(6) Art L. 8113-7 du code français « Ces procès verbal sont transmis au procureur de la république, Un exemplaire est également adressé au représentant de l'état dans le département.

المفتش، حيث يرفع لها التقرير أو محضر المخالفة التي تتم هي بدورها إحالته إلى القضاء<sup>(1)</sup> ومن بين هذه التشريعات نذكر منها: المشرع المغربي في نص المادة 3/539<sup>(2)</sup>، وكذا الإماراتي في نص المادة 174 من قانون العمل<sup>(3)</sup>.

حسب تقرير المفتشية الولائية للعمل بوج بوعرييج لشهر جانفي 2010 فإنه تمت مراقبة 230 مستخدما في القطاعين العام والخاص من خلال زيارات المراقبة الميدانية بمختلف أنواعها، مست مجموع عمال بلغ 3913 عاملا تم إثرها تحرير 153 وثيقة مست 328 عاملا، تمثلت في 93 محضر مخالفة مست 177 عاملا و60 إعدارا مست 151 عاملا، ونظرا لما يكتسبه مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من أهمية في حياة العمال والمؤسسات في آن واحد، فحظي بأهمية بالغة على مستوى مصالح مفتشية العمل تطبيقا للتوجيهات والتعليمات الصادرة عن المفتشية العامة للعمل لاسيما التعليمية رقم 153 المؤرخة في 31 مارس 2009 و التي جعلت من أولوياتها مجال الوقاية والأمن وطب العمل من أجل الحفاظ على صحة العمال وأمنهم، حيث تم تسجيل 45 محضر مخالفة و46 إعدارا ضدّ المستخدمين المخالفين للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>(4)</sup>، ومن خلال الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012 فإنّ حصيلة نشاط مفتشية العمل لسنة 2012 عرف تزايدا في عمليات المراقبة والتفتيش، فالنتائج المسجلة خلال هذه السنة تحرير 151.910 وثيقة تتوزع على النحو التالي: 20.465 ملاحظة كتابية، 82.086 إعدارا، 49.359 محضر<sup>(5)</sup>.

في هذا الصدد وعلى غرار ما تم تسجيله بالنسبة لزيارات التفتيش، فإنّ عدد الوثائق المحررة ضدّ الهيئات المستخدمة المخالفة عرف ارتفاعا محسوسا بنسبة 47.62 بالمائة مقارنة مع سنة 2011 التي عرفت تحرير

---

Avant la transmission au procureur de la république, l'agent de contrôle informe la personne visée au procès- verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues ».

<sup>(1)</sup> يوسف إلياس، مفتش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 226.

<sup>(2)</sup> تنص المادة 3/539 من مدونة الشغل المغربية، السالف الذكر على: " يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي، و الثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة".

<sup>(3)</sup> تنص المادة 174 من قانون العمل الإماراتي على أنه: " إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفة لهذا القانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية يثبت فيه المخالفة ويرفعه إلى دائرة العمل المختصة لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف".

<sup>(4)</sup> [WWW.BIBANS- INFO.GOV.DZ](http://WWW.BIBANS-INFO.GOV.DZ)

<sup>(5)</sup> مداخلة السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي لسنة 2012، المرجع السابق.

102.908 وثيقة، والوثائق التي حررت في 2012 فهي تخصّ مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وعدم التصريح بالعمال لدى الضمان الإجتماعي، حيث تم معاينة تشغيل 18.754 عامل دون التصريح بهم لدى الضمان الإجتماعي، وأدت إلى تحرير 8.110 محاضر مخالفات وأحيلت على الجهات القضائية، كما حررت 5.350 محاضر مخالفات على مستوى الهيئات المستخدمة، التي قامت بحرق أحكام التشريع الساري المفعول في شأن شروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية، بسبب عدم حيازة العمال الأجانب أو بسبب انتهاء مدة صلاحيتها وموازة مع ارسال هذه المحاضر لدى الجهات القضائية المختصة، فإنه يتم ابلاغ الولاة بهذه المخالفات فضلا على مصالح أمن الولاية، وذلك في إطار عملية التنسيق فيما بين القطاعات وفي إطار التعاون الإداري.<sup>(1)</sup>

تم تسجيل أكثر من 233 ألف تدخل لمفتشيات العمل في 2013 حين تم تحرير 31506 محضر مخالفة تم تحويل 32 بالمائة منها إلى العدالة، بينما تسلمت منها 50 بالمائة إعدارات تم توجيهها إلى المستخدمين للتكفل بتحسين ظروف العمل وتصحيح النقائص<sup>(2)</sup>. أما بالنسبة لسنة 2014 فقد أحصت مفتشية العمل 10.000 مخالفة التي تم الإعلان عنها من قبل وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي وذلك في مداخلة له بمناسبة إحياء اليوم العالمي للصحة والأمن في العمل، حين أكد أن مفتشية العمل التي تسهر على تطبيق التشريع المتعلق بالعمل أعدت 9484 محضر مخالفة في سنة 2014 يخصّ عدم احترام شروط العمل<sup>(3)</sup>.

أكد المدير الجهوي لمفتشية العمل بوهران السيد محمد بن ديب أن أغلبية المؤسسات الأجنبية التي تنشط في مجال الأشغال العمومية و بالبناء في ولايات الجهة الغربية من الوطن، تفتقد للإدارة المسيرة لعلاقات العمل التي من شأنها تتعامل مع مختلف أجهزة الرقابة بها مفتشية العمل، معترفا بوجود صعوبة كبيرة التعامل مع هذه المؤسسات في مجال تسيير الموارد البشرية، وهو ما يفتح المجال أمامها لارتكاب مخالفات في مجال تسيير علاقات العمل، وتم الإعتراف بوجود عدد كبير من اليد العاملة الأجنبية التي تنشط في الولايات التابعة للمديرية الجهوية للعمل وهي وهران، تلمسان، معسكر، سيدي بلعباس، عين تيموشنت، مستغانم بدون جوازات العمل، حيث تم تحرير 170

---

<sup>(1)</sup> مداخلة السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي لسنة 2012، المرجع السابق.

<sup>(2)</sup> [WWW.VITAMINE DZ-ORG](http://WWW.VITAMINE DZ-ORG).

<sup>(3)</sup> [www.sawtalahrar.net](http://www.sawtalahrar.net)

محضر مخالفة ضدّ 30 مؤسسة أجنبية خلال السداسي الأول من السنة الجارية وتمت إحالتهم إلى الجهة القضائية المختصة.<sup>(1)</sup>

كما تسعى المديرية الجهوية لمفتشية العمل إلى خلق جميع الآليات والمبادرات التشجيعية التي من شأنها تقريب أصحاب المؤسسات من مصالح الضمان الإجتماعي، والتي أثمرت نتائج إيجابية حسب تأكيدات بن ديب من خلال الإعلام والتوجيه، زيادة على أنّ مراقبة مدى تطبيق قانون التصريح بالعمال لدى مصالح الضمان الإجتماعي يعد من أولويات مهام مفتشية العمل، لاسيما أنّ العقوبات أصبحت حاليا مشددة، حيث وصلت الغرامة إلى 50,000 دج لكل عامل لم يصرح بهوقد تصل إلى السجن، حيث كشف السيد بن ديب من بين 21950 مكان عمل تسلمتهم المراقبة خلال السداسي الأول من السنة الجارية، أسفر عن تسجيل 93 مقر عمل لم يصرح بالعمال و المقدر عددهم ب 245 عاملا من بين 286 عاملا و التي أرجعها إلى عدة أسباب منها: إدارية أو بسبب التحايل، تم على إثرها تحرير 93 محضر مخالفة حوّلت ملفاتهم إلى الجهة القضائية المختصة<sup>(2)</sup>. يتضح من خلال ما سبق أنّ في حالة مخالفة صاحب العمل أو المستخدم للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بقانون العمل يحرر مفتش العمل محضر مخالفة، ولكن السؤال المطروح هل يعدّ محضر المخالفة بينة كافية لإثبات المخالفة ومن ثم توقيع العقوبة على صاحب العمل؟

هناك من يرى أنّ محضر المخالفة تعد أدلة إثبات إلا أنّ يدعى تزويرها، أي أنّ هذه المحاضر تتمتع بقوة المحررات الرسمية فلا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير؛ لأنّ ذلك حررت من قبل موظف عام وفي حدود اختصاصاته<sup>(3)</sup>، وهذا ما كان مكرس في ظل الأمر رقم 75-33 المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، حيث اعتبر أنّ محاضر مفتشي العمل تعدّ أدلة للإثبات إلا أن يدعى تزويرها<sup>(4)</sup>، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا أين اعتبرت محضر المخالفة محل الطعن بالتزوير فقط دون الاعتراض عليه بوسائل أخرى وذلك في قرارها رقم 62132 المؤرخ في 08 أكتوبر 1990<sup>(5)</sup>. بالرجوع إلى القانون 90-03 في المادة 2/14 بأن تتمتع محاضر

<sup>(1)</sup> <https://www.el-mssa.com/dz/>

30 أوت 2016.

أما بالنسبة لإحصائيات المفتشية الولائية للعمل لولاية بجاية للسنوات 2015، 2016، 2014 أنظر الملحق رقم 10.

<sup>(2)</sup> <https://www.el-massa.com/dz/>

<sup>(3)</sup> علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 306.

<sup>(4)</sup> أنظر المادة 12 من الأمر 75-33 المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، السالف الذكر

<sup>(5)</sup> المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، الجزائر، 1992، ص 112.

المخالفة التي يجرها مفتش العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالإعتراض، وحسب النص فتح باب الاعتراض عليه بجميع الوسائل<sup>(1)</sup>، هذا أيضا ما جاء في المادة 38 من الاتفاقية العربية رقم (19) التي تنص "يكون لمخضرمضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس".

أخذت الاتفاقية العربية موقفا صريحا من أن مخضرمخالفة يعتبر بيّنة كافية للإثبات، إلا أنّها ليست بينة قاطعة إذ يمكن إثبات عكسها ويقع هنا عبئ الإثبات على صاحب العمل. حسب الاتفاقية العربية المشار إليها أعلاه أن مخضرمخالفة الذي يجره مفتش العمل يتمتع بقوة المحرر العربي، بمعنى لها القوة الثبوتية حتى إثبات العكس، و نجد بعض التشريعات العربية المقارنة أخذت بنفس الموقف الذي جاءت به الاتفاقية العربية رقم (19) نذكر البعض منها: التشريع الأردني<sup>(2)</sup> و المغربي<sup>(3)</sup> و العراقي<sup>(4)</sup>.

إنّ القوة الثبوتية للمخضرم تتجلى في ترتيب النتائج القانونية التي يستخلصها القاضي من الوقائع المادية التي تحقّقها المفتش، وإذا كان هناك غموض في المخضرم فإنّ الإجراءات التي يرى القاضي اعتمادها من شأنها إيضاح هذه الغموض وبالتالي الكشف عن العناصر القانونية المكونة للجريمة، كما أنّ إثبات العكس لما جاء في المخضرم ليس من السهل إثبات العكس طالما أنّ القوة الثبوتية لهذا المخضرم تشكل حجة في الوقائع التي حررها مفتش العمل<sup>(5)</sup>.

لم يمنح المشرع الجزائري الحق للمستخدم الطعن في قرارات مفتش العمل إلا حق الاعتراض حسب ما ورد في نص المادة 2/14 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر، عكس ما قد كرسه في الأمر 33-75 المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الإجتماعية، أين أعطى لصاحب العمل إذا كان الإعدار غير مبرر فيإمكان صاحب العمل أن يبعث قبل انقضاء الأجل المحدد وعلى الأكثر 15 يوما بعد التبليغ هذا الإعدار يتقدم بشكوى إلى وزير العمل والشؤون الإجتماعية<sup>(6)</sup>، بينما نجد التشريع الفرنسي قد سمح في الطعن في قرارات مفتش العمل، اين منح الحق للمستخدم في حالة ما إذا كان الإعدار الطعن فيه أمام المدير الجهوي

(1) أنظر المادة 2/14 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

(2) أنظر المادة 09/09 من القانون الأردني، السالف الذكر.

(3) أنظر المادة 539 من مدونة الشغل المغربية، السالف الذكر.

(4) أنظر المادة 121 من قانون العمل العراقي، السالف الذكر.

(5) عصام يوسف الفيبيسي، المرجع السابق، ص 271، 270 نقلا عن علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 307، 308.

(6) أنظر المادة 2/10 من الأمر 33-75 المتعلق بمفتشية العمل و الشؤون الإجتماعية، السالف الذكر.

للعمل والتشغيل والمنافسة، و في حالة رفض هذا الأخير للطعن يجب عليه تسبيب ذلك<sup>(1)</sup>، وفي حالة تحرير مفتش العمل إعدار مسبق لتوقيف المؤقت للمؤسسة بسبب رفض المستخدم لحقيقة الخطر أو إزالته، يمكن له أن يرأسل القاضي المختص<sup>(2)</sup>.

### المبحث الثالث: الصعوبات المواجهة لأجهزة تفتيش العمل.

نظرا لأهمية السلطات و الوظائف الممنوحة لأجهزة تفتيش العمل، إلا أن هذا النظام يواجه مشاكل عدة، هذا ما سوف يحول دون أداء هذه الأجهزة لأعمالها بالشكل الملائم الذي يحقق مضمون و أهداف تفتيش العمل<sup>(3)</sup>، فهناك صعوبات و مشاكل ببيئة التفتيش، وهناك صعوبات مشاكل تتعلق بالأحكام المنظمة لوظائف هذه الأجهزة، لهذا ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول الصعوبات المادية و البشرية لأجهزة تفتيش العمل، أما المطلب الثاني نتطرق فيه إلى المشاكل المتعلقة بالأحكام القانونية المنظمة للتفتيش.

### المطلب الأول: الصعوبات المادية و البشرية المتعلقة بتفتيش العمل.

تتطلب أجهزة تفتيش العمل إلى إمكانيات مادية تتعلق بالمستلزمات الضرورية من مكاتب مجهزة لتسهيل مفتشي العمل من أداء مهامهم، كذلك أن تكون هيئة التفتيش مركبة من مفتشين ذوي إختصاصات لتفعيل أداء مهمة تفتيش العمل، إلا أن أجهزة تفتيش العمل تواجه مشاكل تتعلق بنقص هذه الموارد المادية و البشرية، و على هذا نتناول في هذا المطلب المشاكل المتعلقة بالإمكانيات في الفرع الأول، أما الفرع الثاني نتناول المشاكل المتعلقة ببيئة التفتيش .

### الفرع الأول: المشاكل المتعلقة بالمستلزمات.

من أبرز هذه المشاكل نقص الإمكانيات المادية حيث يحتاج جهاز تفتيش العمل إلى إمكانيات مادية عديدة و ضرورية، التي حرصت عليها معايير العمل الدولية بتوفيرها و قد جاء ذلك صراحة في نص المادة 1/11

(1) أنظر المادة 1-1.4723 من قانون العمل الفرنسي.

(2) أنظر المادة 2-1.4723 من نفس القانون.

(3) عبير محمد فتحي العفيفي، معوقات عمل وحدات المراجعة الداخلية و الآليات المقترحة لزيادة فعاليتها، رسالة ماجستير في المحاسبة و التمويل، الجامعة الإسلامية، غزة، 2007. ص 4.

من الإتفاقية الدولية رقم (81)<sup>(1)</sup>، حيث على الدولة اتخاذ كل الترتيبات المناسبة لتزويد مفتشي العمل بكل المستلزمات المناسبة التي تتناسب مع وظيفة التفتيش منها مكاتب مجهزة بوسائل اتصال حديثة من أجهزة كومبيوتر، هاتف، فاكس... إلخ هذه الوسائل ضرورية، تسمح لمفتش العمل الحصول على معلومات، استفسار أو استكمال بيانات ناقصة من المؤسسات المستخدمة دون التنقل إليها، كما أن توفير هذه الوسائل الإتصال الحديثة من حيث الكم والنوع تيسر لأجهزة التفتيش الأمور لأداء وظائفها، وتسمح باختزال الوقت والجهد للإنتقال إلى المنشآت للحصول على المعلومات اللازمة، إضافة إلى وسائل النقل التي تعتبر شريان حيوي لعمل مفتش العمل، تقتضي طبيعة وظيفته التنقل إلى أماكن العمل الخاضعة للتفتيش، حيث تسمح له القيام بالزيارات التفتيشية بصفة دائمة، ولا يجد صعوبة في ذلك.

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها إلى مفتشية العمل، يظهر أنها تفتقر لهذه التجهيزات من أجهزة كومبيوتر، هواتف، فاكس، مكيفات الهواء... إلخ، إلا أنها حتى وإن وجدت فهي قلة قليلة، نقص نظم المعلومات الحديثة وتقنياتها لحزن المعلومات الخاصة بالمؤسسات المستخدمة الخاضعة للتفتيش، واسترجاع هذه المعلومات بسهولة عند الحاجة إليها. كما أن وسائل النقل فلا توجد وسائل النقل الخاصة بمفتشي العمل بالعدد الذي يغطي عدد المفتشين للقيام بالزيارات الميدانية، فقد يواجه صعوبة في ذلك خاصة بالنسبة للمنشآت الواقعة في أماكن بعيدة، ولا يخف كل ذلك أن له تأثير كبير على أداء مفتش العمل لمهامه.

## الفرع الثاني: المشاكل المتعلقة بهيئة التفتيش.

تعتبر قلة عدد المفتشين أحد تحديات نظام تفتيش العمل، حيث لا تتمكن أجهزة تفتيش العمل من القيام بوظائفها بشكل فعال، حيث يؤدي ذلك إلى حصر نشاط هذه الأجهزة في دائرة ضيقة من المنشآت، ففي دراسة أجراها معهد النقابات الأوروبي للبحوث والتعليم والصحة والسلامة بخصوص نظم التفتيش في الإتحاد الأوروبي، خلصت إلى أن هناك نقص في التخطيط الإستراتيجي لتزويد إدارات العمل في المنطقة بالموظفين، وأن عدد هؤلاء الموظفين يتناقص باستمرار في كثير من الدول بينما تزداد مهام مفتشي العمل تعقيداً<sup>(2)</sup>، قد يؤدي ذلك إلى تباعد بين مواعيد زيارات التفتيش لأماكن العمل مما أضعف كثيراً من قدرة أجهزة تفتيش العمل على

(1) تنص المادة على: "تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لتزويد مفتشي العمل بما يلي: (أ) مكاتب محلية مجهزة تجهيزاً مناسباً يتماشى مع احتياجات الإدارة ويمكن لكل المعنيين الوصول إليها. (ب) تسهيلات النقل اللازمة لأداء واجباتهم عند عدم وجود تسهيلات عامة مناسبة."

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 320.

تنفيذ الأحكام القانونية، و بلغ قصورها(العدد القليل) في بعض الأحيان إلى حد حرمان بعض المؤسسات المستخدمة من الحماية.

كما تجلى لنا من خلال العمل الميداني عدم وجود مفتشي العمل مختصين في ميادين مختلفة، بل ما تمت ملاحظته هو أن مفتشي العمل الحاصلين لشهادات عليا هم من العلوم القانونية بالدرجة الأولى، ثم العلوم الإجتماعية و العلوم السياسية دون تخصصات أخرى تذكر، فالتنوع من التخصصات من شأنه أن يساعد على أداء المهام، صيحت من الصعب على هذا الجهاز أن يستمر في أداء مهامه بدور فعال و هو بلا إمكانيات فنية و بدون العدد الكافي من الموظفين من ذوي الاختصاصات<sup>(1)</sup>، و بذلك لا يستطيع تحقيق الهدف الذي أنشأ من أجله خاصة من حيث مراقبة النصوص القانونية المتعلقة بالصحة و الأمن.

كما أن هناك نقص في تدريب و تكوين مفتشي العمل لإعدادهم لممارسة و وظائفهم، إذ تعتبر البرامج و المعاهد و المراكز المخصصة لمفتشي العمل أحد المسائل الهامة لتطوير قدراتهم و تنميتها و تزويدهم بالمعلومات التي يحتاجونها لتسهيل أداء مهامهم، و لكن من الملاحظ أنها لا توجد إلا في عدد قليل من الدول خاصة الدول العربية<sup>(2)</sup>.

## المطلب الثاني: المشاكل المتعلقة بالبيئة و الأحكام المنظمة لتفتيش العمل.

تمارس أجهزة تفتيش العمل الزيارات الميدانية لأماكن العمل الخاضعة لتفتيش العمل لمراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بتشريع العمل، إلا أن في كثير من الأحيان البيئة التي تعمل فيها هذه الأجهزة لا تحول دون تمكينهم من أداء وظائفها من خلال عدم تعاون أصحاب العمل و العمل مع مفتشي العمل، إضافة لذلك قد تكون الأحكام المنظمة لوظائف مفتش العمل من خلال السلطات و الوظائف تكليفهم بوظائف إضافية تتعدى الدور الرقابي و الوقائي الذي يمارسه وهذا ما سوف نحاول بيانه في هذا المطلب.

(1) غريب منية، المرجع السابق، ص 184.

(2) في الجزائر المعهد الوطني للعمل، في تونس المعهد الوطني للعمل و الدراسات الإجتماعية، في فرنسا المعهد الوطني للعمل و العمالة و التدريب المهني. أنظر في هذا الصدد علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 322.  
ما تجدر الإشارة إليه أن حتى و إن وجدت مراكز لتدريب مفتشي العمل فإن الفترة المخصصة لذلك قصيرة و غير كافية .

## الفرع الأول: عدم التعاون مع أجهزة التفتيش.

إن الصلة الوثيقة بين مفتشي العمل و كل من العمال و أصحاب العمل هي حتمية لا يمكن قطعها؛ لأن وظائف التفتيش تنصب على العلاقة بين العمال و أصحاب العمل، لهذا كلما زادت هذه الصلة وثوقا كلما زاد ذلك إيجابا على وظيفة التفتيش. ليس هناك شك في أن إقامة هذا التعاون الوثيق بين أجهزة تفتيش العمل و العمال و أصحاب العمل يتيح لهذه الأجهزة بيئة عمل متجاوبة و متعاونة، توفر لها القدرة على الأداء الأفضل لوظائفها، مما يساعد على تحطيم الكثير من الصعوبات<sup>(1)</sup>، ونظرا لأهمية هذه الصلة فيجب على مفتش العمل أن يضل على الحياد و الإستقلالية التي أوجبها المشرع، مهما كانت الظروف و المبررات، هذا يساعد كل من العمال و أصحاب العمل على احترام مفتش العمل و التعاون معه، إلا أن في الواقع الأغلبية منهم لا يتعاون مع مفتش العمل باعتباره خصما يحد من سيطرتها<sup>(2)</sup>، قد يتهرب أصحاب العمل من تقديم المعلومات اللازمة، أو الإطلاع على سجلات المؤسسة، و العمال بدورهم يرونه طرفا مع صاحب العمل في كل نزاع عمالي، في كل الأحوال يجد مفتش العمل ضائعا بين الطرفين فإن كان رأيه موافق لأحد الطرفين اكتسب رضاه، وبالتالي غضب عليه الطرف الآخر، وهذا راجع لنقص الوعي من قبل أطراف علاقة العمل أن وظيفة مفتش العمل لم تقتصر لمصلحة فئة معينة، أو طرف من أطراف علاقة العمل، و إنما مراعاة للمصلحة الإجتماعية التي تقتضي السهر على تطبيق الأحكام القانونية، و ليس مفتش العمل عدوا أو وكيفا عن أي من صاحب العمل أو العمال، حيث الوعي الصحيح لوظيفة تفتيش العمل تجعل هذه الأطراف تقف موقفا إيجابيا تكون متعاونة مع مفتش العمل لتحقيق مصلحة كلا الطرفين بصفة خاصة، ومصلحة المجتمع ككل<sup>(3)</sup>.

## الفرع الثاني: تكليف مفتشي العمل بأعمال إضافية.

تكليف مفتشي العمل بواجبات إضافية بالرغم من نقص الموارد المالية و البشرية، هذا يؤثر سلبا ويزيد من الصعوبات على أداء هذه الأجهزة لوظائفها، على هذا الأساس تمنع الإتفاقيات الدولية من تكليف أجهزة تفتيش العمل بمهام إضافية تتعارض مع المهام أو الواجبات الأصلية التي تمارسها<sup>(4)</sup>. إن تسوية منازعات العمل الفردية و

(1) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 257.

(2) غريب منية، المرجع السابق، ص 184.

(3) خنيش راجح، المرجع السابق، ص 45. حيث أكد المفتش الرئيسي للعمل لولاية بجاية السيد حمادي ناصر عدم تعاون سواء العمال أو أصحاب العمل يرفضون الإدلاء بالمعلومات.

(4) أنظر المادة 3/3 من الإتفاقية الدولية رقم (81)، و المادة 3/6 من الإتفاقية الدولية رقم (129)، السالفتا الذكر.

الجماعية من بين وظائف أجهزة تفتيش العمل، إلا أن هذه المسألة أثارت جدلا عند البعض، منهم من يرى بعرض النزاع على مفتش العمل، لأن هذا الأخير هو مؤهل بحكم إطلاعه على المشاكل القائمة في أماكن العمل<sup>(1)</sup>، ويحول دون تحوّل النزاع الفردي إلى نزاع جماعي، كما يعفي الطرفين من اللجوء إلى القضاء بإجراءاته الطويلة والمعقدة<sup>(2)</sup>، أما الإتجاه الآخر منهم يرى بعدم عرض النزاع على مفتش العمل و عدم تدخله، لأن طبيعة المنازعة تتطلب الوقت لحلها، وهذا يستغرق جزء كبير من وقت المفتش، إضافة إلى ذلك قيام المفتش بالتدخل لتسوية هذه النزاعات يعني سعيه إلى تقريب وجهات نظر الطرفين و هذا لا يمكن تحقيقه إلا بتقديم مقترحات تنطوي على تنازلات متبادلة، بما في ذلك التنازل عن بعض الحقوق العمالية مقابل الحصول على أخرى، هذا ما يتعارض كليا مع وظيفة مفتش العمل الرئيسية التي تقوم على ضمان الإنفاذ الكامل للأحكام التشريعية و التنظيمية لقانون العمل بما فيها الحقوق و الإلتزامات<sup>(3)</sup>.

يبقى تدخل جهاز تفتيش العمل في تسوية منازعات العمل فردية كانت أم جماعية تحديا على أداء هذا الجهاز لوظائفه الرئيسية، عندما يصبح عدد هذه المنازعات و الوقت الذي يقتضي حلها سببا في انصراف هذا الجهاز عن القيام بوظائفه الرئيسية و انشغاله بتسوية المنازعات، يذكر السيد كمال عمران في محاضراته بالندوة المشار إليها في الهامش السابق، أن مصالح تفتيش العمل في تونس تتلقى كل سنة أكثر من اثنان وعشرون ألف طلب تدخل من أجل إجراء مصالحة و قائية بين العمال و أصحاب العمل فإذا قسمنا العدد من طلبات التدخل على عدد أيام العمل الفعلية خلال السنة، يتبين أن هذه المصالح تتلقى في المتوسط 80 طلبا في اليوم الواحد، و بحساب الوقت الذي تستغرقه هذه الطلبات يتضح أنها تستنفذ جزء كبير من وقت المفتشين و هذا كله على حساب قيامهم بوظائفه الأساسية<sup>(4)</sup>. نجد أن التشريعات المقارنة كلفت أجهزة تفتيش العمل بواجبات إضافية، منها التشريع الفرنسي الذي منح لمفتش العمل الإسهام في إبرام الإتفاقيات الجماعية، فضلا عن القيام ببعض الإجراءات الإدارية كمراجعة العقود و تصديقها و مراجعة نظم و لوائح الجزاءات داخل المنشآت، تسوية المنازعات الجماعية بالإضافة إلى تسوية المنازعات الفردية حول مستحقات العمال تجنبا لعرضها على القضاء<sup>(5)</sup>.

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص152.

(2) كمال عمران، دور مفتشية العمل في الوقاية من المنازعات العمالية، محاضرة ألقيت في ندوة (تسوية المنازعات العمالية) التي نظمها المركز العربي لأدارة العمل و التشغيل في الكويت، 15-17/11/2009، ص32، نقلا عن يوسف إلياس، نفس المرجع، ص 152.

(3) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص326.

(4) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص153.

(5) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص325.

أجاز المشرع الجزائري تكليف مفتش العمل بواجبات لم توصف بأنها إضافية مما يمكن اعتبارها من وظائفه الإعتيادية<sup>(1)</sup>، فقانون مفتشية العمل الجزائري جعل من مهام و اختصاصاتها بموجب المادة 2 مساعدة العمال و المستخدمين في إعداد الإتفاقيات الجماعية أو العقود الجماعية للعمل، إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية و تسويتها<sup>(2)</sup>. بالرجوع إلى أحكام نص المادة 5 من القانون 90-02 السالف الذكر، يمكن لطرفي النزاع مباشرة إجراءات المصالحة الإتفاقية التي أدرجها في الإتفاقيات و العقود، أما إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشل الأولى يباشران إجراءات المصالحة القانونية بعد رفع النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

بناء على ذلك يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل داخل المؤسسة، وذلك حتى يتمكنوا من التحكم في كل ما يطرأ على علاقات العمل داخل المؤسسة، غير أنه في حالة وجود خلاف جماعي في العمل بينهما، يباشران فورا إجراءات المصالحة التي اتفقا على إدراجها في الاتفاقيات الجماعية و العقود الفردية، لمعالجة و تسوية الجوانب التي تثار فيها النزاع للمحافظة على الإستقرار<sup>(3)</sup>. في الهيئات المستخدمة غير المؤسسات و الإدارات العمومية، يتفقان في انشاء لجان متساوية الأعضاء لتسوية الخلافات بينهما في مفاوضات يمثل فيها الأطراف بممثلين عن العمال و ممثلين عن صاحب العمل و أعضاء من لجنة المشاركة، آخذين بعين الإعتبار عند تشكيل هذه اللجان تمثيل الفئات المهنية للعمال المعنيين بالنزاع، يتفق فيها الأطراف على تحديد الإجراءات اللازمة في المصالحة، المواعيد، كما يمكنهما الإتفاق كذلك على مكان اجتماع اللجنة، و حالة اللجوء إلى أشخاص ذوي كفاءة، وضع درجات للمصالحة، إمكانية اللجوء إلى لجنة تشكل على مستوى قطاع النشاط، وفي حالة عدم توصل المصالحة الإتفاقية لحل النزاع الجماعي، يتم اللجوء بقوة القانون إلى المصالحة القانونية التي تتم على مستوى مفتشية العمل<sup>(4)</sup>، حيث تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي رفع لها النزاع الجماعي وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال، حيث يستدعي الأطراف المصالحة التي لا يمكن ان تتجاوز ثمانية أيام إبتداء من تاريخ الجلسة الأولى، عند انقضاء هذه المدة يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفين و يدون فيه المسائل المتفق عليها و كذا التي يستمر الخلاف بشأنها، وتصبح

(1) منظمة الدول العربية، مؤتمر العمل الدولي، البند العاشر، تفتيش العمل، اتجاهات و ممارسات حديثة لتعزيز علاقات العمل، إنفاذ القانون، الدورة 41، القاهرة 14-21 سبتمبر 2014.

(2) أنظر المادة 2 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر.

(3) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 97.

(4) نفس المرجع، ص 98.

هذه المسائل المتفق عليها نافذ لكلا الطرفين ابتداء من تاريخ إيداعها لدى كاتبة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً، وفي حالة فشل إجراء المصالحة إلى حل النزاع الجماعي يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة<sup>(1)</sup>، كذلك هذا ما نصت المادة 13 "يجر مفتش العمل لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، محضر المصالحة يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة و إن اقتضى الأمر يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمراً في شأنها و إذا فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو في بعضه يجز مفتش العمل محضر عدم المصالحة"<sup>(2)</sup>.

أما إذا كان النزاع الجماعي في المؤسسات و الإدارات العمومية، يرفع ممثلو العمل المسائل المستمرة فيها الخلاف إلى السلطة الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، يرفع هذا النزاع إلى الوزراء أو ممثليهم المخولين إذ كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهوياً أو وطنياً<sup>(3)</sup>. في حالة عدم التوصل إلى تسوية الخلاف الجماعي تستدعي السلطة السلمية العليا المباشرة طرفي الخلاف إلى اجتماع المصالحة بحضور السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و مفتشية العمل المختصة إقليمياً خلال الثمانية أيام الموالية للإخطار، و إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل يتعلق بعدم تطبيق الإلتزام قانوني أو تنظيمي تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة على تطبيق هذا الإلتزام في أجل لا يتعدى ثلاثون يوماً من تاريخ الإخطار<sup>(4)</sup>.

و إذا تبين من خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل يتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها تخطر السلطة السلمية العليا المكلفة بالوظيفة العمومية، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، لتعد محضراً يوقعه الطرفان يتضمن النقاط المتفق عليها و الاقتراحات المقدمة<sup>(5)</sup>.

---

(1) أنظر المواد 6،7،8،9 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، السالف الذكر.

(2) أنظر المادة 13 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر. للتوضيح أكثر أنظر الملحق رقم 11 و الملحق رقم 12.

(3) أنظر المادة 16 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

(4) أنظر المادتين 16،17 من نفس القانون.

(5) أنظر المادة 19 من نفس القانون.

بناءً على ذلك ففي حالة ما إذا توصلت هيئة المصالحة إلى تسوية النزاع بكامله فتدون هذه التسوية بتساور و تفاوض الأطراف المتصالحة إلى تسوية في إطار لجنة المصالحة الإتفاقية أو في إطار مساعي مفتشية العمل في محضر يوقعه الطرفان لتصبح المسائل و الجوانب المتفق عليها نافذة من يوم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً. يظهر من تكليف مفتشي العمل بمهام إجراء المصالحة قصد تسوية الخلافات الجماعية أنه يتعدى الدور الرقابي و الوقائي لجهاز تفتيش العمل، غير أنه يبدو أن المشرع منح هذه المهمة بحكم قدرتهم على معرفة النصوص القانونية المتعلقة بالعمل<sup>(1)</sup>، إلا أنه من الناحية العملية حتى هذه النصوص القانونية تعد أحد المشاكل التي تواجهها أجهزة تفتيش العمل بسبب العيوب في الصياغة القانونية، قد يكون النص القانوني غامض أو تناقض فيما بينها، هذا ما يولد عدة تفسيرات، إجتهدات من شأنها، هذا ما يجعل من مفتش العمل عدم معرفة كيفية التعامل مع هذه النصوص و عدم استطاعته من اتخاذ موقف حاسم لتطبيقه، على هذا من الضروري صياغة النصوص القانونية صياغة مستوفية للشروط الشكلية و الموضوعية<sup>(2)</sup>.

إن ظهور الإصلاحات الاقتصادية وظهور العولمة أصبح المجتمع يعتمد على المعرفة باستعمال التكنولوجيا الحديثة ومن الواضح سير نحو تغيير تنظيم العمل<sup>(3)</sup>، حيث أصبح العمل عن بعد غير أن المصطلح حديث الإستعمال من الناحية القانونية اقتضته معطيات التقدم التكنولوجي، لذا لم يحض حتى الآن بالتحديد الكامل فقها و تشريعاً. عرّفته منتظمة العمل الدولية سنة 1990 بأنه نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث ينفصل العامل عن الإتصال الشخصي بالعمال الآخرين وتسهيل التكنولوجيا الحديثة انفصال العامل عن المقر الرئيسي للعمل من ناحية بينما تسهل اتصاله بغيره من العمال من ناحية أخرى بالتقدم الكبير من وسائل الإتصال<sup>(4)</sup>. إن عدم ارتباط العامل بالمستخدم يلغي مكان العمل الذي يمارس فيه المستخدم لصلاحياته و التزاماته وسلطاته في إدارة العمل، توفير شروط و ظروف العمل، من ثم إقصاء قانون العمل كضمان

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 328.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 259.

(3) مصطفى عوفي، العولمة و أثرها على قضايا العمل، مجلة العلوم الإنسانية، ع 7، جامعة بسكرة، 2005، ص 3

(4) حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد (ذاتيته، تنفيذه)، دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، 2010، ص 13، نقلاً عن علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 339.

للحماية، خاصة و أن وضعية العمال في إطار نظام العمل الجديد لا يمكن تحديدها وفقا على معايير التمييز الكلاسيكية<sup>(1)</sup>. و لكن السؤال المطروح هل يمكن لهذا النوع من العمل أن يخضع لمراقبة تفتيش العمل ؟

للإجابة على هذا السؤال فإن تطبيق العمل عن بعد يتطلب تطوير البيئة التشريعية و التنظيمية و الإدارية الحالية لتواكب مع مقتضيات التقنية الإلكترونية الحديثة، و يقتضي ذلك تطوير المفاهيم السائدة في النظم الإدارية التقليدية خاصة فيما يتعلق بقياس أداء العامل أو الموظف من ساعات العمل أو، إنجاز مهام، تواجد في مقر العمل و موعد الحضور و الإنصراف<sup>(2)</sup>. الأمر الذي يتطلب بدوره تغييرا في صيغ عقد العمل، كما يقتضي هذا التطور أيضا من الناحية التشريعية تعديل اللوائح و القوانين السارية في المؤسسات التي تطبق نظام عن بعد، تتضمن لوائحها تنظيما وقت العمل و الحقوق و الإلتزامات ليتمكن مفتش العمل بالرقابة.

يقيم مفتش العمل يلعب دورا هاما في مراقبة تنفيذ الأحكام القانونية لعلاقات العمل من خلال الصلاحيات الممنوحة له، حيث منح له المشرع سلطات واسعة لمفتش العمل في إطار ممارسة مهامه، فهو مخول بالقيام بالزيارات أين يحق له الدخول إلى أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بصفة منتظمة للتأكد من مدى احترام صاحب العمل للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل، حيث يمكن له الدخول في أي ساعة من النهار أو الليل، فإذا تبين لمفتش العمل عدم تقيد صاحب العمل بإلتزاماته المنصوص عليها في تشريع العمل جاز له تقديم النصح و الإرشاد أو إعداره، كما يحق له إعداد محاضر المصالحة أو عدم لمصالحة قصد الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها ذلك للحفاظ على العلاقة القانونية بين صاحب العمل و العمال، و إعداد محاضر المخالفة بعد إعداره صاحب العمل لوضع الحد لخروق الأحكام المتعلقة بالعمل. يبقى دوره و قائي و رقابي فآن واحد.

---

(1) بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون الإجتماعي، جامعة وهران، 2014/2013، ص237.

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص240.

## الخاتمة.

ظهر تفتيش العمل بظهور تشريع العمل مع قيام الثورة الصناعية، و إن كانت في البداية لم تعترف للدولة بالتدخل في إطار علاقات العمل، إلا أنها أحدثت انقلابا جوهريا بسبب ظروف العمال قد أدى إلى التدخل التشريعي لتنظيم علاقات العمل، هكذا كان ميلاد أجهزة تفتيش العمل في أوروبا، إلا أن إنشاء أجهزة تفتيش العمل في الدول العربية كان متأخرا زمنيا بسبب الهيمنة الاستعمارية من جهة و التخلف الإقتصادي و تأخر الصناعات الحديثة من جهة أخرى. برزت أهمية تفتيش العمل سواء على المستوى الدولي من خلال معايير العمل الدولية، أو على المستوى الإقليمي من خلال معايير العمل العربية.

يتضح أن تشريعات العمل تهدف إلى ضمان الحماية المثلى للعمال، بتوفير شروط و ظروف العمل، تأمين بيئة ملائمة للعمل، من أجل تحقيق الأمن و الاستقرار الوظيفي لهم، هذا ما جسده المشرع الجزائري في تشريعات العمل الصادرة قبل الإصلاحات الإقتصادية لسنة 1988 و العمل على الإبقاء عليها في التشريعات المصاحبة لهذه الفترة، ذلك بإقراره لإجراءات التفتيش خاصة بأماكن العمل، تقوم بها أجهزة تفتيش العمل التابعة لوزارة العمل، سواء كانت هياكل مركزية أو غير مركزية، من أجل كفالة تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بتشريع العمل، بغرض تحسين علاقة العمل بين العمال و الهيئة المستخدمة، نصحهم و إرشادهم إلى الطرق الواجب اتباعها لتحسين ظروف العمل، أو اتخاذ الإجراءات القانونية إتجاه المخالفين.

تمارس أجهزة تفتيش العمل دورا رقابيا يشمل مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل، و يدخل في هذا الإطار مجموعة من الأحكام منها ساعات العمل، الصحة و السلامة المهنية، ظروف العمل، الأجور... الخ، كما تؤدي دورا وقائيا يتمثل في الوقاية، ذلك أن وظيفة مفتش العمل لا تقتصر على كشف المخالفات القانونية و إحالة المخالف إلى الجزاء، بل يتعدى ذلك الإطار التقليدي لوظيفة تفتيش العمل حيث يخرج مفتش العمل من الدور الرقابي السلي و يأخذ طابعا إيجابيا في بناء علاقة العمل و تأسيسها تأسيسا صحيحا لضمان تقييد أطراف العلاقة بالأحكام القانونية، ذلك أن تفتيش العمل يحقق أهدافا أبعد من مجرد الملاحقة و توقيع الجزاء على المخالفين، إذ يقوم بدور فعال في تحسين العلاقة بين العمال و المؤسسة المستخدمة، هذه الوظيفة تتمثل في النصح و الإرشاد و الوقاية من المخاطر.

يعتبر مفتش ناصحا بتقريب وجهات النظر و المساعدة في بعض الأحيان كلما تعلق الأمر بكيفية المضي قدما و الحفاظ على العلاقة بين العامل و صاحب العمل، و هذا لما يدركه من أهمية الحفاظ على مناصب العمل و الأمن و الاستقرار الوظيفي، و حصول العامل على حقوقه، فهو في هذه الحالة يحاول الموازنة بين مصلحتين متناقضتين في كثير من الأحيان تكون نتيجة للظروف الإقتصادية و الإجتماعية، حيث يحاول التوافق في رصد نقاط التلاقي و التخفيف من حدّة الخلاف و فض النزاع، هذا ما قد يجعل مفتش العمل يفضل اللجوء إلى تقديم الملاحظات أو الإعدارات بدلا من تحرير محاضر المخالفة.

إن النصوص القانونية تمنح لأجهزة تفتيش العمل (مفتشية العمل) سلطات ذات أهمية في عالم الشغل، تتحدد أساسا في الإشراف على تطبيق القوانين و الأنظمة المتعلقة بالعمل، و السهر على تنفيذها بهدف ضمان احترام حقوق و التزامات كلا أطراف علاقة العمل، حيث تعتبر أحد الضمانات لحماية العامل من تعسف صاحب العمل، لأن في الواقع قد تخرج علاقة العمل عن الأحكام التي تحكمها أين قد يظطر العامل في بعض الأحيان إلى التنازل عن بعض حقوقه ذلك بصفة غير إرادية ، بسبب الظروف الإقتصادية و الإجتماعية التي يعيشها، و هو الأمر الذي يستدعي وجود رقابة دائمة على تطبيق الأحكام القانونية.

إن القيام برقابة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بتشريع العمل، خاصة المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن تعتبر أحد مظاهر الدور الوقائي لحماية العامل من الأخطار المهنية، حيث تقوم أجهزة تفتيش العمل بهذه الوظيفة لتحقيق أفضل مستويات الإلتزام بالأحكام المتعلقة بالأمن لحماية صحة و سلامة العمال، و نظرا لأهمية هذه الوظيفة في مجال الصحة و السلامة المهنيين، تم استحداث المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل بموجب المرسوم التنفيذي 05-05 لسنة 2005 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، إذ تسهر على مراقبة تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين في مجال ظروف العمل، و العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، كذلك تزويد العمال و أصحاب العمل بالمعلومات و الإرشادات، و المساهمة في إعداد برامج النشاطات و إجراءات الوقاية من المخاطر و الأمراض المهنية بالتنسيق مع الهيئات و الإدارات ذات الصلة.

يمكن تحقيق الممارسة الفعالة لوظائف تفتيش العمل من خلال التعاون بين أجهزة تفتيش العمل و الأجهزة و الهيئات و الإدارات الأخرى ابتداء من المؤسسة المستخدمة من خلال تسهيل و عدم عرقلة مفتش العمل لممارسة مهامه، تقديم كل الوسائل المطلوبة و عدم التعرض لهم لمنعهم من أداء و وظائفهم، تفعيل التعاون بين أجهزة تفتيش العمل(مفتشية العمل) و لجنة الوقاية الصحية و الأمن لدعم الدور الرقابي و الوقائي.

إلا أن في الواقع قد تواجه أجهزة تفتيش العمل لمشاكل عدة منها عدم تحصيل مفتشي العمل لجميع البيانات الخاصة بالمنشآت التي تخضع لرقابتهم، بحيث هم بحاجة إلى معلومات عن قطاعات النشاطات الإقتصادية، إضافة إلى ذلك أن التطور العلمي و التكنولوجي و استعمال المؤسسة لوسائل و أجهزة حديثة يزيد من التعقيدات و عدم قدرة مفتشي العمل لممارسة و ظائفهم، لعدم تخصصهم فإنه من الضروري التعاون مع الهيئات الفنية و مراكز البحوث المتخصصة و الخبراء، لأن الملاحظ في الواقع عدم وجود مفتشي العمل مختصين في المجالات المختلفة مثلا كالتطب، أو الهندسة الميكانيكية، الإعلام الآلي، الكيمياء... الخ فمعظمهم في الحقوق و العلوم الإدارية.

لا يمكن تحقيق فعالية أجهزة تفتيش العمل من خلال التشريع و حده، حيث أكدت لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية أن أفضل التشريعات يمكن أن تنتهي إلى تطبيق سيئ أو أن تبقى نصوصه حبرا على ورق ما لم يقترن بوجود جهاز تفتيش فاعل، و حسب ما تقضيه معايير العمل الدولية يجب أن يتكون هذا الجهاز من هيئة موظفي التفتيش يكون عدد مفتشي العمل كافيا لضمان الأداء الفعال لواجبات أجهزة التفتيش و يحدد هذا العدد بمراعاة أهمية الواجبات التي يكون على المفتشين أداءها، عدد الأماكن الخاضعة للتفتيش، طبيعتها و حجمها، عدد العمال المستخدمين في هذه الأماكن، الإمكانيات المادية الموضوعة تحت تصرفهم، و التسهيلات المتوفرة بما فيها و سائل النقل و الأجهزة و المعدات، و تخلص اللجنة إلى أن توفير هذه المستلزمات تجعل من وظيفة تفتيش العمل فعالة لضمان حماية العمل، إلا أن في الواقع يعد أمرا صعبا يتوقف حول إقتناع الدولة بضرورة وجود جهاز تفتيش العمل، و توفير الإمكانيات المالية و البشرية، قد يمكن أن يتوافر الإقتناع دون الإمكانيات أو العكس تتوافر الإمكانيات دون الإقتناع، و إذا توافر الاثنان هنا يتحقق ما قضت به معايير العمل لدولية<sup>(1)</sup>.

إلا أن في الواقع مستوى أداء أجهزة العمل متدني نظرا لعدم توفر هذه الإمكانيات، إذا فإن النهوض بمستوى أجهزة تفتيش العمل يبقى مرهونا بالقضاء أو على الأقل التقليل من المشاكل التي تواجهها لكي تتم الرقابة أكثر فعالية و على أساس سليم، يمكن تقديم بعض الإقتراحات:

- تزويد مفتشي العمل بالوسائل المادية الكافية لممارسة مهامه و ما تقتضيه الظروف و التحولات الإقتصادية.

<sup>(1)</sup>خنيش رابح، المرجع السابق، ص ص 38، 39.

- توظيف عدد مفتشي العمل بما يتوافق مع حجم و عدد المؤسسات تماشياً مع التطور الإقتصادي، فتزايد عدد المؤسسات و المصانع و القطاعات الخاضعة لإشرافهم، يقتضي بالضرورة إلى توفير عدد كاف من المفتشين بما يتضمن التطبيق الفعلي لتشريع العمل في هذه القطاعات المؤسسات والمصانع الواقعة في دائرة اختصاصهم.
- التنوع في التخصصات للإلتحاق بمناصب مفتش العمل، هذا يساعد على أداء المهام بصورة جيدة.
- الإهتمام بمفتشي العمل، و العمل على تنمية قدراتهم و مهاراتهم من خلال إقامة فترات تدريبية متواصلة.
- تشجيع التعاون بين أجهزة تفتيش العمل و العمال و أصحاب العمل.
- إقامة برامج تحسيسية و توعوية تستهدف توعية العمالن المخاطر المهنية و تفادي الوقوع في الحوادث.
- توسيع مجال تعليم و تكوين جميع العمال حول مخاطر العمل و كيفية التعامل معها.
- برمجة الزيارات التفتيشية من خلال إعداد برنامج يتضمن المؤسسات التي قد يكون ظروف العمل فيها تشكل خطورة على العمال و مراقبتها بصفة مستمرة لفرض تطبيق الأحكام المتعلقة بظروف العمل.
- الإهتمام بالزيارات التفتيشية ليلاً بتشجيع مفتشي العمل بممارسة الزيارات التفتيشية ليلاً كتخصيص مكافآت للمفتشين الملتزمين بذلك لأن في الواقع مثل هذه الزيارات عادة ما تكون في شهر رمضان.
- إقامة ملتقيات و مؤتمرات حول كيفية تطبيق الأحكام المتعلقة بتشريع العمل.
- نشر الوعي بين العمال و أصحاب العمل حول ضرورة توفير قدر من الشفافية في تعاملاتهم، و اطلاعهم على المستجدات و أسباب التغير التي لها انعكاس على عملها.
- عقد ورشات عمل بشكل دوري و مستمر بحيث يتناول المواضيع التي لها علاقة بقانون العمل و عرض كافة المعلومات حولها و كيفية التعامل معها و تفعيل محاور المناقشات بها.
- وضع المشرع ضمانات تكفل قيام مفتش العمل لمهامه و واجباته على أكمل وجه، ذلك بإعادة النظر في العقوبات المنصوص عليها في قانون العملو تشديدها.

الملاحق

الملحق رقم 1: يتضمن محضر تصريح العامل.



الملحق رقم 2: يتضمن محضر مخالفة بشأن عرقلة مفتش العمل.

MINISTRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE SOCIALE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL  
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL CONSTANTINE

المفتشية العامة للعمل  
المفتشية الجهوية للعمل قسنطينة

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL BEJAIA

المفتشية الولائية للعمل بجاية

2009 /

مضمر مخالف رقم:

في اليوم : الواحد والعشرون  
من شهر : جويلية  
عام ألفين وتسعة  
نحو :  
الصفة : مفتش رئيسي للعمل

المحلفون و المتصرفون بمقتضى السلطات المخولة لنا بموجب الإجراءات القانون رقم 90.03 المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد 2، 3، 5، 7، 14 الفقرة 02 قمنا بزيارة تفتيشية في،

المؤسسة:

كانت:

السيد (ة) :  
الصفة : صاحب العمل  
المولود (ة) :  
ابن (ة) : فرحات  
السكن (ة) :

ب :  
و :

وعند أداء مهامنا تعرضنا لعرقلة من طرف المستخدم الذي لم يسمح لنا بالدخول لأماكن العمل قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و ذلك في إطار تحقيق حول احترام السن القانوني للعمل في القطاع الفلاحي مصرحا لنا "حتى وان كان ذلك صحبة السيد وكيل الجمهورية.

تبعاً لذلك حررنا هذا المحضر طبقاً للمادة أربعة وعشرون ( 24 ) من القانون رقم 90.03 المؤرخ في 06.02.1990 المتعلق بمفتشية العمل التي تنص على : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000.00 دج و 4000.00 دج بالحسب من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 06 أعلاه و في حالة العود، يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000.00 دج إلى 8000.00 دج و الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

حرر و أغلق في بجاية  
يوم :

**الملحق رقم 3:** يتضمن تحرير مفتح العمل لمحضر المخالفة و إرساله إلى وكيل الجمهورية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل وتشغيل و الضمان الإجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

المفتشية الولائية للعمل

الرقم / / / 2017 /

في : .....

المفتش الولائي للعمل

السيّد وكييل الجمهورية  
لدى محكمة :

الموضوع / عدم انتساب العمال في الضمان الاجتماعي  
المرفقات / (03) ( محضر مخالفة + قائمة العمال المعنيين + وثيقة منطوق الحكم )

لي الشرف أن أجيل اليكم هذا الإرسال ، محضر المخالفة  
المحرر من طرف السيد (ة):  
بصفته: مفتش رئيسي للعمل  
بالمفتشية الولائية للعمل :  
و الموجه ضد السيد (ة) :  
بصفته المسؤول مدنيا و جنائيا عن المؤسسة :  
الكاننة ب :

وهذا نظرا : لعدم انتساب العمال في الضمان الاجتماعي للعمال المدونة أسماؤهم في القائمة المرفقة.

وهذا ما يعد خرقا لأحكام المادة 10 من القانون رقم 83 / 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403  
الموافق لـ 02 يوليو 1983، المعدل و المتمم، المتعلق بالتزامات المكلفين، بالضمان الاجتماعي

و المعاقب عليها بالمادة : 59، من الأمر 15 / 01 المؤرخ في 7 شوال 1436 الموافق لـ 23 يوليو  
2015 المتضمن قانون المالية التكميلي .

الرجاء التسهيل لأعاونتنا قصد الحصول على الحكم الذي سيصدر أو التبوعات المخصصة

تقبلاوا السيد وكييل الجمهورية ، فائق عبارات التقدير و الإحترام .

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE SOCIALE

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL  
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL

المفتشية العامة للعمل  
المفتشية الجهوية للعمل

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL

المفتشية الولائية للعمل

2017 /

مذكرة مفتشية رقم

في اليوم: الثاني والعشرون من شهر: فيفري سنة: ألفين وسبعة عشر  
نحن: الصفة: مفتش رئيسي للعمل

المحلف، المفوض و المتصرف بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب أحكام القانون رقم 03/ 90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم ، لاسيما المواد 2، 3، 5، 7، 14 فقرة 2 قننا بزيارة تفتيش و مراقبة

بمؤسسة:

الكاتنة ب:

و المسـؤول جزائيا و مدنيا عنها هو

السيدة (ة):

الصفة: صاحبة العمل

المولود (ة) في: ب:

ابن (ة): و

الساكن (ة):

حيث أثبتنا ما يلي : عدم الإنتساب إلى الضمان الاجتماعي للعمال المدونة أسماؤهم في القائمة المرفقة .

هذه الوضعية تشكل مخالفة لأحكام المادة 10 من القانون 83 / 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403، الموافق لـ 02 يوليو 1983، المعدل و المتمم و المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي و التي تنص :

" يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي و ذلك في ظرف العشرة أيام ( 10 ) التي تلي توظيف العامل"

.../...

لهذا عاينا ضد السيد (ة) :

مخالفة أحكام القانون المذكور أعلاه و المعاقب عليه بالمادة 59 من الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 07 شوال عام 1436 الموافق لـ 03 يوليو 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015. المعدل و المتمم بالمادة رقم 96 من الأمر رقم 14/16 المؤرخ في 2016.12.28 المتضمن قانون المالية لسنة 2017.

و التي تنص على:

يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على إنتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الإجتماعي في الأجل المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به بغرامة تتراوح بين مئتي ألف دينار 200.000 دج إلى أربعمئة ألف دينار 400.000 دج عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من شهرين (02) إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين. و في حالة العود، يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين أربعمئة ألف دينار 400.000 دج و مليون دينار 1.000.000 دج عن كل عامل غير منتسب.

\* الحد الأدنى للعقوبة : 200.000 دج × 1 = 200.000 دج

\* الحد الأقصى للعقوبة : 400.000 دج × 1 = 400.000 دج

اثباتا لذلك ، حررنا هذا المحضر ليكون سندا قانونيا طبقا :

- لأحكام المادة 14 من القانون 90.03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير 1990 و المتعلق بمقتضية العمل ، المعدل و المتمم و التي تنص على : " يلاحظ مفتشو العمل و يسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66 / 155 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم بالقانون 86 / 01 المؤرخ في 28 يناير 1986".  
تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية مالم ينطق فيها بالإعتراض.

- و لأحكام القانون 83 / 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983 ، و المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي ، لا سيما المادة 38 مكرر المتممة بالمادة 21 من القانون 04 / 17 المؤرخ في 27 رمضان عام 1425 الموافق 10 نوفمبر 2004 و التي تنص : " يؤهل مفتش العمل في إطار مهامه، لتسجيل كل مخالفة للتشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي...".

حرر و أغلق في.....  
ختم و إمضاء المفتش

قائمة العمال المعنيين بعدم الانتساب في الضمان الاجتماعي  
( وثيقة موجهة الى وكيل الجمهورية )

الرقم	اسم و لقب العامل المعني	النسب ( ابن .... و .... )	تاريخ و مكان الميلاد	العنوان	رقم بطاقة التعريف الوطنية او جواز السفر	منصب العمل	الملاحظة
01							

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لناحية

المفتشية الولائية للعمل

وثيقة منطوق الحكم

السيد : الصفة: مفتش رئيسي للعمل الهيئة:	محرر محضر المخالفة
الاسم: اللقب: الصفة: صاحبة العمل العنوان:.	المتهم ( المخالف )
رقم: بتاريخ:	رقم و تاريخ محضر المخالفة
	الحكم الصادر ضد المخالف او التبعات المخصصة
	تاريخ صدور الحكم

الملحق رقم 4: يتضمن البطاقة المهنية لمفتش العمل.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة العمل  
والتشغيل والضمان الاجتماعي

Ministère du Travail,  
de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

المفتشية العامة للعمل  
Inspection Générale du Travail

رقم البطاقة..... N°

Nom .....

Prénom .....

Fonction .....

Affectation .....

اللقب .....

الإسم .....

الوظيفة .....

مكان العمل .....

مفتشى رئيسي للعمل

Alger .....

الجزائر في

إمضاء طالب البطاقة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة العمل  
والتشغيل والضمان الاجتماعي

Ministère du Travail,  
de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

المفتشية العامة للعمل  
Inspection Générale du Travail

بطاقة التعريف المهنية  
Carte d'Identité Professionnelle

تطبيقا لأحكام القانون رقم 03.90 المؤرخ في  
1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل، مفتشو  
العمل لهم الحق لا سيما في :

- الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل، إلى أي  
مكان يشتغل فيه أشخاص تحميم الأحكام القانونية  
والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها  
(المادة 5).

- الإستماع إلى أي شخص، بحضور شاهد أو بدونه  
فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم  
(المادة 6).

- طلب يد العون والمساعدة أثناء القيام بنهامهم من  
الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام  
(المادة 16).

- ملاحظة وتسجيل مخالفات التشريع الذي يتولون  
السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم  
155-66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية  
(المادة 14).

- تطبيق أحكام المادتين 144 و 148 من الأمر  
المتضمن قانون العقوبات على من يمارسون الضغوط  
والإهانات والعنف ضد مفتش العمل (المادة 23).

الملحق رقم 5: يتضمن رخصة خاصة تتعلق بتشغيل نساء عاملات في أعمال ليلية.

رخصة خاصة رقم : مورخة في

تتعلق بتشغيل نساء عاملات في أعمال ليلية

- بمقتضى القانون رقم : 90-03 المؤرخ في 06 أبريل 1990 ، المعدل و المتمم بمفتشية العمل خاصة أحكام المادة 5 منه .
- بمقتضى القانون رقم : 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المعدل و المتمم بمفتشية العمل خاصة أحكام المادة 29 منه .
- بناء على الطلب المقدم من طرف مؤسسة :
- المسجل من طرف مصالح مفتشية العمل بتاريخ : 2016/01/19 و المتعلق بالتماس رخصة تشغيل عاملات ليليا .
- بناء على تحقيق مفتشية العمل المنجز على مستوى المؤسسة المعنية بتاريخ :

## يقرر

**المادة 01 :** تمنح رخصة خاصة لتشغيل عاملات في أعمال ليلية على مستوى مؤسسة :

الكائنة ب :

بصفته المستخدم.

المسيرة من قبل السيد :

**المادة 02 :** تطبق هذه الرخصة الخاصة على العاملات اللواتي تشغلن بالمؤسسة المذكورة أعلام، و اللواتي يفوق سنهن 19 سنة كاملة عاملة و عددهم (قائمة رسمية مرفقة لهذه الرخصة الخاصة).

**المادة 03 :** تمنح هذه الرخصة الخاصة لمدة : سنة ابتداء من 2016/01/19

**المادة 04 :** تسحب هذه الرخصة الخاصة على العاملات في حالة مخالفة الأحكام القانونية و التطبيقية للعمل الليلي للنساء دون الإخلال بالإجراءات الأخرى المنصوص عليها قانونا.

حرب : بجاية في

إمضاء عون المراقبة

**الملحق رقم 6:** يتضمن إعدار لعدم تزويد العمال بالألبسة الخاصة بالحماية الفردية في العمل.

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

المفتشية الولائية للعمل

إعذار رقم: ...../2017

في اليوم ..... من شهر ..... عام ألفين سبعة عشرة ،  
نحن ..... الصفة مفتش (ة) رئيسي (ة) للعمل ، المحققون و  
المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10  
رجب 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 و المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد 7 ، 8 ، 9 ،  
10 حيث لاحظنا خلال زيارتنا الميدانية التي قمنا بها إلى :

مؤسسة: .....  
الكائنة بـ: .....  
مسيرة من طرف السيد : .....  
الصفة: .....

ما يلي

- عدم تزويد العمال بالألبسة الخاصة بالحماية الفردية في العمل :

هذا يعد خرقا لأحكام : هذا يعد خرقا لنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 12/05 المؤرخ في 08  
يناير سنة 2005 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و  
الأشغال العمومية و الري وذلك تطبيقا لنص المادة 45 الفقرة 02 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في  
26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل التي تنص على ما يلي:

" يجب أن توضع تحت تصرف العمال ، نظرا لطبيعة العمل الواجب إنجازه ومكان الممارسة ،  
التجهيزات أو المواد الواقية الملائمة كأحزمة أو حمالات الأمن و الخوذ و النظارات و الجزم و الأحذية  
الأمن و الملابس و المعاطف المشمعة و القفازات و الصدرية الجلدية و واقيات الكتف و المآزر  
و واقيات الضجيج و الأقنعة الواقية ..... " .

ندعو صاحب المؤسسة لاتخاذ التدابير الضرورية بتزويد العمال بالألبسة الخاصة بالحماية الفردية في  
العمل في الأجل : (30) يوم

إن عدم الامتثال لهذه إعذار يؤدي بنا إلى إخطار الجهة القضائية المختصة

الملحق رقم 7: يتضمن بطاقة زيارة التفتيش.

**FICHE DE VISITE ORDINNAIRE**

**IDENTIFICATION**     SIEGE     UNITE     CHANTIER

Wilaya ..... Commune .....  
 Nom ou Raison Sociale ..... SIGLE ..... SGP ..... Groupe .....  
 Secteur Juridique ..... Pays d'origine ..... B/A ..... SIBA ..... Adresse .....  
 Activité Principale ..... Début Activité ..... Responsable Nom :  
 Tél. .... FAX ..... Né Le ..... A .....  
 Prénom ..... et de ..... Nationalité ..... Demeurant à :  
 Fils de ..... N° SS Employeur ..... N°  
 CACOBATPH ..... Adresse et Tel- lieu de Travail .....  
 Visité ..... Nom et prénom du Responsable du lieu de Travail Visité .....  
 Effectifs Non Affilié à la Sécurité Sociale (Joindre liste des Travailleurs Concernés) :  
 Effectif Placé par Agences emploi ..... dont hors wilaya ..... (Joindre liste des Travailleurs Concernés)  
 Effectif concerné par le recrutement direct (Joindre liste des Travailleurs Concernés) :

**REPARTITION DES EFFECTIFS DU LIEU DE TRAVAIL VISITE :**

CATEGORIE	CDI				CDD				T-étrangers				TRAVAIL A DOMICILE		TOTAL GENERAL		
	T.Plein		T.Partiel		T.Plein		T.Partiel		S/ TOTAL		H F		S/ TOTAL				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Exécution																	
Maîtrise																	
Cadre																	
Cadre Dirigeant																	
Handicapé																	
Apprentis																	
Mineur 16- 18																	
Total																	

**DAIP :** ..... Dont: CID ..... Dont ..... Femme(s) CFI ..... Dont ..... Femme(s) CIP ..... Dont ..... Femme(s).

**Représentation des travailleurs :**  
 Structure Syndicale: oui  non  Date d'installation ..... Syndicat d'affiliation .....  
 Comité de Participation : oui  non  date d'installation .....  
 Règlement Intérieur du Comité de Participation: oui  non  date d'élaboration .....

**Outils de Gestion :**  
 Convention collective : oui  non  date d'enregistrement .....  
 Accords collectif(s) en vigueur : oui  non  Nbre .....  
 Convention collective de branche : oui  non  date d'adhésion .....  
 Accord collectif(s) collectif(s) de branche en vigueur : oui  non  date d'adhésion .....  
 Règlement intérieur : oui  non  date d'approbation .....

**REMUNERATION :** A la Tache  Au Rendement  Horaire  Périodicité .....  
 R P S: oui  non  Eff - C : ..... Nb de mois ..... Période et Motif :

VS - date ..... motif .....  
 CV - date ..... motif .....

**ORGANISATION DE TRAVAIL :**  
 Horaires : du ..... au ..... et du ..... au .....  
 Travail par équipe : 2 x 8 - 3 x 8 - 3 x 8 - continu  
 Travail de nuit oui  non   
 Nombre de Femme(s) concernée(s) .....  
 Repos Hebdomadaire .....  
 Congé annuel : fermeture  Roulement   
**Climat Social :**  
 Entreprse concernée par le T De Bord : oui  non   
 Calme  Malaise  Perturbation  Détérioration Degré : 3  
 Degré : 1 ..... Degré : 2 .....  
 Respect de procédures des Conflits collectifs du Travail :  
 oui  non   
 Analyse Climat Social (Difficultés diverses)  
 Mesures prises et Actions envisagées par IT

**HYGIENE, SECURITE MEDECINE DU TRAVAIL :**  
**Médecine du Travail:** oui  non  -Eff. Couvert  
 1- Conv/ Sect -Santé  : Date d'effet ..... Durée .....  
 2- Conv /Struc Compé  : Date d'effet ..... Durée .....  
 3- Service Autonome  Nb pers méd : .....  
 4- Service Inter- Organisme  Nb pers méd .....  
 5- Conv/Méd-Habilité  date d'effet ..... Durée .....  
**Organes de préventions :**  
 CPHS d'entreprise : oui  non  date d'installation .....  
 CPHS d'unité : oui  non  date d'installation .....  
 Pénodicité de Réunions oui  non   
 SHS plus de 50 trav: oui  non  date de création .....  
 PPHS plus de 09 travailleurs: oui  non   
 date d'installation .....  
 Préposé H et S de 09 travailleurs et moins: oui  non   
 date d'installation .....  
 Comité inter organisme : oui  non  date d'installation .....  
 (Joindre liste O/E Concernés)  
**Produit (s) et substances( s) dangereux Utilisés :**  
**Accidents de Travail : ( 12 derniers mois ) :**  
 Sans Arrêt ..... Avec Arrêt ..... Mortel .....  
 AT (canevas d'enquête AT grave ou mortel) : suites réservées .....  
 Nb - Maladies professionnelles (12 derniers mois) : .....  
 Risques potentiels .....

- Plan d'hygiène et de sécurité : oui  non   
 - Déclaration d'ouverture Chantier : oui  non   
 Date de la visite .....  
 Nom et Prénom de l'IT .....



**الملحق رقم 8:** يتضمن تحرير مفتش العمل كشف ملاحظة لعدم تقديم السجلات القانونية.

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

المفتشية الولائية للعمل

## كشف ملاحظة رقم : 2017/

في اليوم الواحد والعشرين من شهر فيفري عام ألفين وعشرة، نحن  
الصفة مفتش رئيسي للعمل، المحلفون و المفوضون و المتصرفون بمقتضى السلطات  
المخولة إلينا بموجب أحكام القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ  
6 فبراير 1990 و المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد 7، 8، 9، 10 حيث لاحظنا خلال  
زيارتنا الميدانية التي قمنا بها إلى :

مؤسسة :

الكاننة :

مسيرة من طرف السيد :

الصفة :

مما يلي :

➤ عدم تقديم السجلات القانونية التالية.

سجل الاجور - سجل المستخدمين - سجل العطل السنوية - سجل حوادث العمل - سجل حفظ الصحة  
والامن وطب العمل, وهذا طبقا لاحكام المدين الثانية والثلاثة عشر من المرسوم التنفيذي رقم 98/96  
المؤرخ في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتير والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون  
ومحتواها.

هذه الوضعية تشكل مخالفة لاحكام المادة (المواد): 156  
من القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21/04/1990 المتعلق : بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

التي تنص على: يحدد التنظيم قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات التي يلزم بها كل  
مستخدم كما يحدد مضمونها يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتشي العمل.

إثباتا لذلك ندعوكم بصفتكم المستخدم و المسؤول مدنيا و جزائيا للقيام بتسوية هذه الوضعية  
في اقرب الآجال.

**الملحق رقم 9:** يتضمن البيانات التي يتضمنها محضر المخالفة.

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE SOCIALE

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الإجتماعي

INSPECTION GENERALE DU TRAVAI  
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL CONSTANTINE

المفتشية العامة للعمل  
المفتشية الجهوية للعمل قسنطينة

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL BEJAIA

المفتشية الولائية للعمل بجاية

2014 /

مضمر مخالفة رقم:

من عام :  
الصفة : مفتش رئيسي العمل

من شهر :

في اليوم : التاسع  
نحن :

المخالفون و المتصرفون بمقتضى السلطات المخولة لنا بموجب إجراءات القانونية رقم 90.03 المؤرخ  
في 10 رجب 1410 هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمقتضية العمل و لاسيما المواد 2 ، 3 ، 5 ، 7 و 14 الفقرة 02 ،  
قمنا بمراقبة تطبيق القانون و تشريع العمل.

بالمؤسسة  
الكاننة

المسؤول مدنيًا و جنائيًا :

السيد (ة) :

الصفة :

المولود (ة) في :

ابن (ة) :

الساكن (ة) :

بـ :

و :

## حيث لاحظنا ما يلي

❖ عدم تزويد العمال بلباس العمل و عددهم (02)  
إن صاحب العمل قد وجه له إنذار يوم 2014/04/14 تحت رقم 2014/2 و حدد له أجل ثمانية يوما قصد العمل على  
إزالة المخالفة:

هذا وفقا للمواد 7،8 و 12 من القانون رقم 90/03 المؤرخ 06 فبراير 1990 المتعلق..... العمل  
و عملا بالمادة (67) من المرسوم التنفيذي رقم 91/05 المؤرخ في 19 يناير 1991 المنطبق بالقواعد العامة للحماية  
التي تطبق على حفظ الصحة و الأمر.

عند انتهاء الأجل المحدد أعلاه قمنا بزيارة مضاد يوم 2014/06/09 للتحقق من إزالة المخالفة و حينها لاحظنا بأن  
صاحب العمل لم يستجيب للإنذارات الموجهة له.

.../...

هذه الوضعية تشكل مخالفة لاحكام المادة ( المواد ) : 06

من القانون رقم : 88 - 07 المؤرخ في : 1988/01/26 المتعلق بـ: الوقاية الصحية , الأمن وطلب العمل

التي تنص على : يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة و التجهيزات و المعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية و ذلك حسب طبيعة النشاط و الأخطار.

لهذا تثبت ضد السيد :

المستخدم المسؤول جزائيا : المخالفات السابقة الذكر و المعاقب عليها بالمادة رقم : 38  
من القانون رقم : 88 - 07 مؤرخ في : 26 يناير 1988 المتعلق بـ: الوقاية الصحية و المن و طب العمل.

التي تنص على : يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 3 و 5 و 6 و 7 و 11 و 13 و 14 و 17 و 23 و 24 و 25 و 26 و 28  
أعلاه بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج عن وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر و بغرامة من 2000  
إلى 4000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين .

الحد الأدنى للغرامة قدرها : 500 دج

الحد الأقصى للغرامة قدرها : 1500 دج

إثباتا لذلك قمنا بتحرير هذا المحضر لاستعماله و الإدلاء به في حدود ما يسمح به القانون طبقا لأحكام المادة 14 من القانون  
رقم 90. 03 المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق لـ 06. 02. 1990 المتعلق بمفتشية العمل .  
التي تنص على مايلي :

" يلاحظ مفتشوا العمل و يسجلوا مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الامر رقم 66. 155 المؤرخ  
في 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ".  
تتمتع محاضر مفتشي العمل بقسوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض.

حرر و أعلق في بجاية

يوم:

هذه الاستمارة تعاد الى  
مفتشية العمل بعد اصدار قرار

وزارة العمل و الضمان الاجتماعي  
المفتشية العامة للعمل  
المفتشية الجهوية للعمل قسنطينة  
المفتشية الولائية للعمل بجاية  
نهج كريم بلقاسم اغيل او عزوق بجاية

محضر مخالفة

رقم : 2017 /

يرسل الى السيد وكيل الجمهورية

( المخالف )

1 / المحكمة

( الجنس )

بمحكمة :

1 / أشطب الكلمة الغير ملائمة

اسم و صفة محرر المحضر	مفتش رئيسي العمل
اسم الكامل للمخالف	صاحب العمل
السكن	
تعيين المؤسسة و مكان العمل المهني	
طبيعة المخالفة	عدم تزويد العمال بلباس العمل و عددهم (02) المادة : 06 من القانون رقم 88 . 07 المؤرخ في 26 . 01 . 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل
تاريخ المحضر	
نتيجة حكم المحكمة	
تاريخ الحكم	
الملاحظة	

القاضي الممارس للوظيفة النيابة العمومية

**الملحق رقم 10:** يتضمن إحصائيات المفتشية الولائية للعمل لولاية بجاية.

## Bilan d'activité I.T

Période	Nombres de visites	Nombres d'actes			Totale d'actes
		OBS	MED	PVI	
<b>Année 2014</b>	5754	1742	4284	786	12566
<b>Année 2015</b>	6180	1595	4446	865	13086
<b>Année 2016</b>	4239	877	4023	583	9722
<b>Totale</b>	16173	4214	12753	2234	35374

الملحق رقم 11: يتضمن محضر المصالحة.

\* محضر المصالحة \*

رقم: 448 // 2017

من شهر: سبتمبر

و في: الثاني عشر

في سنة: ألفين وسبعة عشرة  
نحن أعضاء مكتب المصالحة:  
برئاسة السيد:  
وبعضوية السادة:

ممثل أرباب العمل  
عضو ممثل العمال  
عضو ممثل العمال

تصرفنا بموجب أحكام المواد 31، 36، 37 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعى:

الصفة:

العنوان:

المدعى عليه:

الصفة:

العنوان:

من أجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية :

← يطالب المدعى بـ :

ان محاولة الصلح المتخذة أسفرت على الاتفاق حول مايلي:

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر طبقا للقانون،

حرر و ختم بـ: بجاية في :

امضاء رئيس مكتب المصالحة:

امضاء المدعى عليه:

امضاء المدعى:

الملحق رقم 12: محضر عدم المصالحة.

## محضر عدم المصالحة

رقم: / 2016

من شهر:

وفي:

في سنة: ألفين وستة عشرة

• نحن أعضاء مكتب المصالحة:

برئاسة السيد:

وعضوية السادة:

ممثل أرباب العمل

عضو ممثل العمال

عضو ممثل العمال

تصرفنا بموجب أحكام المواد 37، 36، 31 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعي

الصفة: عامل.

العنوان:

المدعى عليه:

الصفة: صاحب العمل.

العنوان:

من أجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية:

يطالب المدعى:

ان محاولة الصلح لم تكن هادفة بسبب:

← المدعى عليه

إثباتا لذلك، حررنا هذا المحضر طبقا للقانون،

حرر و ختم ب: بجاية في:

إمضاء رئيس المكتب:

ملاحظة:

في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع الدعوى أمام قسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى "المادة 504 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية"

# قائمة المراجع

أولا- المؤلفات

1 : باللغة العربية

1/1: المؤلفات العامة.

- 1: أحمد صقر عاشور، إدارة القوي العاملة، دار النهضة، بيروت، 1979.
- 2 : أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2006.
- 3: أحمد علي عضو، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001.
- 4: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، ديوان المطبوعاتالجامعية، الجزائر، 2003.
- 5: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، الجزء 2، الطبعة 6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 6: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، الطبعة 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 7: آدم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة و السلامة المهنية 2005.
- 8 : أسامة أحمد شتات، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 و القرارات الوزارية المنفذة لأحكامه، دار الكتب القانونية للنشر، مصر، 2006.
- 9: أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الاجتماعي -أسس و تطبيقاته-، المكتب الجامعي الحديث، مصر 2001
- 10: أكمون عبد الحليم، مزاوي حبيب، قادة محمد، " تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري"، قصر الكتاب، الجزائر، 2007.
- 11: أعمار يحياوي، المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010.

- 12: البرعي أحمد حسن، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء1، النقابات، دار الفكر العربي، مصر، 1976.
- 13 : الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2004.
- 14 : القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل ( دراسة مقارنة )، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009 .
- 15 :السيد محمود رمضان، حوادث الصناعة و الأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1984.
- 16: السيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2004.
- 17: المختار أعمرة، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات اقتصادية، دار النهضة العربية مصر، 2006.
- 18 : بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2001.
- 19: بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائريو المقارن، ط1، دار و مكتبة الحامد لنشر و التوزيع، عمان، 2010.
- 20: بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي و مستويات العمل الدولية، عالم المعرفة، الكويت، 1985.
- 21: بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الاول مدخل إلى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية للطبع والتوزيع القبة الجزائر، 2008.
- 22: بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للطبع والتوزيع القبة الجزائر، 2010.
- 23: تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية، دراسة مقارنة، د،م،ج، الجزائر، 2006.
- 24: توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني و القانون المصريالجديد، الدار الجامعية، مصر، 1986.
- 25 : جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

- 26: جمال أبو الفتوح، أبو الخير، أثر الخصخصة على علاقة العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و المصري، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
- 27: جمال السلطان و آخرون، مفهوم و حقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون الدول الخليج العربية، في ضوء التطورات التشريعية و التنفيذية، سلسلة الدراسات الاقتصادية و الاجتماعية عدد 64، مملكة البحرين، 2011.
- 28 : جورج سعد، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015.
- 29: حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد (ذاتيته، تنفيذه)، دراسة تاصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، 2010.
- 30: ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
- 31: راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 32 : رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، مصر، 2004 .
- 33 : رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، دار هومة للطباعة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003.
- 34 : رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
- 35: رولا أبو دحو، تحليل خدمات وزارة العمل من منظور النوع الاجتماعي، دراسة ميدانية من وجهة نظر الفئات المستفيدة، منشورات مفتح، فلسطين، 2014.
- 36 : سليمان بدري الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الأردن، 2005.
- 37: سمير زهير الصوص ، إدارة شؤون الأفراد الصناعية، مكتب محافظة قلقيلية فلسطين، 2011.
- 38: سماتي الطيب منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ط1، دار الكتب العلمية للطباعة و النشر، الجزائر، 2008.
- 39 : صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل و التأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطبوعة جامعة البحرين، البحرين، 2006
- 40: طرييت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمّال تأديبيًا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

- 41 : عادل حسين، التنظيم الصناعي و إدارة الإنتاج، دار النهضة، لبنان، 1988.
- 42 : عبد الله عيسي الحادي، نظرة عامة على السلامة، مركز الإعلام الأمني، مملكة البحرين، بدون طبعة.
- 43 : عبد الرحمن خليفي، الوجيه في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.
- 44 : عبد الرحمان محمد العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب، لبنان، بدون طبعة.
- 45 : عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح قانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، ج1، دار النهضة العربية، مصر، بدون طبعة.
- 46 : عجة الجلاي، الوجيه في قانون العمل والحماية الاجتماعية، " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005 .
- 47 : عدنان العابد، يوسف الياس، قانون الضمان الإجتماعي، دار الكتب للطباعة و النشر، بغداد، 1981.
- 48 : عز الدين فراج و آخرون، الصحة المهنية و الأماكن الصناعي و الإسعافات الدولية، دار الفكر العربي، مصر، 1979.
- 49 : عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، بحث مقارنة في تشريعات العمل العربية، الجزء الأول، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، مكتب العمل العربي، بيروت 1980 - 1981.
- 50 : عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة « بعد استراتيجي»، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2009.
- 51 : علي عوض حسن، أحمد علي عوض، مختصر الوجيه في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2011.
- 52 : عرعور مليكة، سوسيولوجية علاقات العمل في التشريع الجزائري و المقارن، ط أولى، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، عمان، 2011.
- 53 : غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار للثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2011.
- 54 : فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل و سلوك العاملين في الخدمة العامة و الرقابة عليها من منظور إسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث و التدريب، فلسطين، 1999.

- 55 : فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، ط9، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 2001.
- 56 : قدرى عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، قانون رقم 12 لسنة 2003، منشأة المعارف، مصر.
- 57 : كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، لبنان، 1996.
- 58 : لؤي سبانه، جواد صالح، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل و التدخلات المطلوبة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فلسطين، كانون الأول، 2009.
- 59 : محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه و القضاء في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثالث، دار محمود للنشر و التوزيع، القاهرة، 2002 .
- 60 : محمد كشو، واقع الحوار الاجتماعي في الدول العربية بين التشريع و الممارسة، المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل، منظمة العمل العربية، تونس ، بدون طبعة.
- 61 : محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 62 : محمد فهم أمين، الموسوعة العمالية في قانون العمل، عالم الكتب، مصر، بدون طبعة.
- 63 : منال طلعت محمود، أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003.
- 64 : مجدي أحمد محمد عبد المنعم، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004.
- 65 : محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000.
- 66 : محمد عبد الله الظاهر، الضروريات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا، 2004.
- 67 : هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار ربحانة للنشر و التوزيع، 2006.
- 68 : همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005.
- 69 : هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2007.
- 70 : يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987.

71 : يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، منشورات مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996.

72 : يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي الوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر، عمان، 2008.

## 2/1: المؤلفات الخاصة.

73: صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل و أثره في تحسين شروط و ظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، 2013.

74 : علي فيصل علي، تفتيش العمل و دوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم و قوانين العمل بدول مجلس التعاون و معايير العمل الدولية و العربية، المكتب التنفيذي ، مملكة البحرين، 2004.

75 : يوسف الياس، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، تونس، 2012.

76 : يوسف الياس، إدارات العمل العربية، وظائفها، هيكلها، آليات عملها، المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل، تونس، بدون طبعة.

77 : يوسف الياس، تعزيز الدور الوقائي، إستراتيجية تفتيش العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 20-22 ديسمبر 2010.

2 : باللغة الفرنسية.

## 2/1: les ouvrages generaux.

1: Angelo castelletta et Michel Buhl, accident du travail et maladie professionnelles, procedure, indemnisation, contentieux, delmas, Paris, 2000.

2: André brun, Henri Galland, droit du travail, les rapports collectifs de travail, Tome2, 2<sup>ème</sup> édition, éditions Sirey, Paris, 1978.

3: BELLOULA Tayeb, Droit du travail, Dahleb, Alger.1995

- 4: Christel Morel journal, Droit générale, 4<sup>ème</sup> éditions, Gualino lextenso, Paris, 2010.
- 5: Christophe Radé, droit du travail, Montchrestien, Paris, 2004.
- 6: Claude Chetcuti, les cahiers du comité d'histoire, cahier n°13 comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, France , 2010.
- 7: Daniel marchand, droit du travail en pratique, édition d'organisation, paris, 2001.
- 8: Duquesne François, Droit du travail (le contrat, la participation, les droits des salariés dans l'entreprise), 4<sup>ème</sup> édition, Galino, Paris, 2004.
- 9 : Dominique Granguillot, l'essentiel de droit du travail, 4<sup>ème</sup> édition, Paris, 2003.
- 10: Emmanuel Dockes Droit du travail, 2<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2007.
- 11: Gatumel Denis, le droit du travail en France, 11<sup>ème</sup> édition, Edition le febvre, Paris, 2000.
- 12: Gérard Lyon- Cean et autres, Droit du travail, 19<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 1998.
- 13: GUERY Gabriel, Pratiqvedu droitdu travail, 10<sup>ème</sup> édition, Gualino éditeur, Paris, 2001.
- 14: Jean Maurice verdier, marie-Armelle souriac, droit du travail, 11<sup>ème</sup> édition , Dalloz, Paris, 1999 .
- 15: Jean Pélissier, Alain supiot, droit du travail, Dalloz, Paris ,2001.
- 16: J.Vatin, Ci Trémeau, Droit du travail et droit social, les éditions Foucher, Paris, 1973.

- 17: Jean-Luc Bodiguel, Jean Pierre le Crom, droit et changement social  
maison des sciences de l'homme ange – Guepin, Paris, 2006.
- 18: Jean Pierre Citeau, des ressources humaines, 4<sup>ème</sup> éditions, Dalloz,  
Paris, 2002.
- 19: Jean Marie Peretti, dictionnaire des ressources humaines, 2<sup>ème</sup>  
édition, éditions Vuibert, Paris, 2003.
- 20: Jean Maurice Verdier, Marie Souriac, Droit du travail, 14<sup>ème</sup> édition  
Mementos, Paris, 2007.
- 21: KOEL Jean-Luc, Droit du travail et droit social (droit de  
l'entreprise), Ellipses, Paris, 1994.
- 22: Luc van Gussum, les accidents de travail, 5<sup>ème</sup> édition  
bruxelles, 2000.
- 23: Mohammed Nacer-Eddine Koriche, Droit du travail, tome 1-  
O.D.P.V. Alger, 2009.
- 24: Michel Miné et autres, le droit social international et Européen en  
pratique, édition d'organisation, Paris, 2010.
- 25: NEGRE Jean, Précis de législation du travail, Hygiène  
professionnelle d'instruction civique, publication Roy, Paris, 1969.
- 26: Paulette Bauvert, Nicole Siret, Relation Juridiques : «travail,  
protection social, crédit pénal, contentieux » 11<sup>ème</sup> édition, Dunod,  
Paris, 2006/2008.
- 27: Philippe Malingrey, Droit de la santé et la sécurité au travail,  
Galino éditeur, Paris 2003.
- 28: Pierre Dolier, le droit du travail, Armand Colin, Paris, 1972.

29: Roger Vincentini, les risques professionnels, édition d'organisation, Paris, 2004.

30: Sekiou et al Gestion des ressources humaines, 2<sup>ème</sup> édition, Doeck universitaire Bruxelles, 2001.

31: Véronique Roy, droit du travail en 22 fiches, 11<sup>ème</sup> éditions, Dunod, Paris, 2007.

32: Xavier Cuny, les accidents du travail, édition presse universitaire de France, Paris, 1974.

## **2/2les ouvrages speciaux.**

33: Jan paul Antona, les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail, édition Dalloz, Paris, 1999.

34: Patrick quinqueton, le nouveau rôle de l'inspection du travail, A,F ,D,T 25 Janvier 2013.

35: Sylvie Schweitzer, l'inspection du travail du féminine 1878-1974, rapport pour la Dares, 2002, tome 1, itinéraire et statut, Paris, 2009

36: Vincent Viet, l'inspection du travail en France Jusqu'en 1914, édition CNRS, Paris, 1994.

ثانيا : رسائل الدكتوراه و مذكرات الماجيستر :

### **1: رسائل الدكتوراه**

1: أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، ديسمبر 2008.

2: بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2014/2013.

- 3 : فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013.
- 4 : ماموني فاطمة الزهراء تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري ، كلية الحقوق جامعة وهران 2012-2013
- 5 : مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، 2014.
- 2: مذكرات الماجستير .**
- 1 : إغلمان بھمة، تأثيرات الخوصصة في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2002.
- 2 : الطاهر خامر، المسؤولية البيئية و الاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007.
- 3 : أميمة صقر المغني، واضع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.
- 4 : بن ديدوي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإجتماعي، جامعة مستغانم، 2011.
- 5 : بن سطاعلي، جميلة، المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي جامعة مستغانم، الجزائر، 2009-2010.
- 6 : بن يزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2011.
- 7 : دايم بالقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية و التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة سيدي بلعباس، 1994-1995.
- 8 : دوباخ قويدر، دراسة مدي مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2008-2009.
- 9 : سلامي أمال ، عقد محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2013.

- 10 : سومر أديب ناصر, أنظمة الأجور و أثرها علي أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا, رسالة ماجستير في إدارة الأعمال, جامعة تشرين, سوريا, 2003, 2004.
- 11 : طهير عبد الرحيم, الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري, رسالة ماجستير في القانون العام, جامعة تلمسان 2010.
- 12 : عبير محمد فتحي العفيفي, معوقات عمل وحدات المراجعة الداخلية و الآليات المقترحة لزيادة فعاليتها, رسالة ماجستير في المحاسبة و التمويل, الجامعة الإسلامية, غزة, 2007.
- 13 : عليواش أمين عبد القادر, أثر تأهيل المؤسسات الإقتصادية على الإقتصاد الوطني, مذكرة ماجستير في علوم التسيير, جامعة الجزائر, 2006-2007.
- 14 : غالي كحلة, أثر الخصوصية علي علاقات العمل, دراسة مقارنة, رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي, جامعة مستغانم, الجزائر, 2009-2010.
- 15 : فاندي سميرة, الوسائل الصحية و الأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة, مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي, جامعة وهران, 2002.
- 16 : قادية عبد الله, الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري, رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي, جامعة وهران, 2003-2004.
- 17 : قالية فيروز, الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية, مذكرة ماجستير, جامعة تيزي وزو, الجزائر, 2012.
- 18 : مراد شاهر عبد الله, أبو عرة, حقوق العمل بين قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي ( دراسة مقارنة) رسالة ماجستير, جامعة النجاح الوطنية في نابلس, فلسطين, 2013.
- 19: مشعلي بلال, دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائرية , رسالة ماجستير جامعة سطيف, الجزائر, 2010-2011.
- 20 : يجياوي نادية, الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفق التشريع الجزائري, مذكرة ماجستير, جامعة مولود معمري, تيزي وزو, 2014/12/18.

ثالثا : المقالات

- 1 : أيت عيسى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر « أفاق و قيود » مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا- العدد السادس، جامعة تيارت.
- 2 : باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية مجلة الحقوق العدد الأول، جامعة البحرين، جانفي 2008.
- 3 : بن عزوز بن صابر، حق العمال في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري معهد الحقوق و العلوم القانونية، مجلة القانون، العدد 1، المركز الجامعي غيليزان، الجزائر، 2010.
- 4 : بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الإجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، العدد 7، 2010.
- 5 : رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل أسبابها و أساليبها الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، عدد 3، الجزائر، 2011.
- 6 : سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 11 جانفي 2014، شلف، 2014.
- 7 : سماتي الطيب، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية و التجريبية التطبيقية في مداخله تحت عنوان الإطار القانون للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية، جامعة فرحات عباس، 26/25 أفريل 2011.
- 8 : صايبي رابع، تكوين متخصص لفائدة مفتش العمل، تقنيات التفتيش و المراقبة لمفتش العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2009.
- 9: عسول زبيدة، حقوق المرأة الإنسانية، الجزائر، 30 ديسمبر 2010.
- 10 : غريب منية، مفتشية العمل و أهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، الجزائر ، 2007.
- 11:فاضل حسن أحمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة العربي، العدد 331، الكويت، 1987.
- 12 : فريدة بومنجل « تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية» مجلة الصحة و السلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1981.
- 13 : كمال عمران، دور مفتشية العمل في الوقاية من المنازعات العمالية، محاضرة أقيمت في ندوة (تسوية المنازعات العمالية) التي نظمها المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل، الكويت، 15-17/11/2009.

- 14 : لوئيس علي، صحراوي عبد الله، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيقية في البيئة المهنية، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية و الإاج، عدد 3، الجزائر، 2011 .
- 15 : محمود سالم، الالتزامات صاحب العمل بحماية العامل من حوادث العمل، مجلة العمل الكويتية، 7 سبتمبر 2009
- 16 : مسعودي كلثوم، مقرون هبة، حوادث العمل- أسبابها و أساليب حفظها- الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التنازل السيكولوجي 15/16/ جانفي 2013.
- 17 : مصطفى عوفي، العولة و أثرها على العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 7، جامعة بسكرة، 2010.
- 18 : منجل جمال، الاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل: محتولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل، مجلة التواصل، عدد 20 ديسمبر 2007، عناية، 2007.
- 19 : ميمون يشو، المجلس الإاق و الإاج، اللجنة الإاق و الإاج لغربي آسيا، الموارد البشرية و أهميتها في تطوير الإدارة، التفتيش العام للوزارة في منظوره الجديد هو قاطرة إصلاح و تحديد الإدارة، المغرب، 20 ماي، 2003.
- 20 : هادي محمد العنزوي، الموجز القانوني لتنظيم العلاقات العمالية في الكويت و القدرات الوزارية المنظمة له، الأبناء، العدد 12، 9 أوت 2007.
- 21 : نشرة مفتشية العمل، مجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، عدد 23، الجزائر، جوان 2010.
- 22 : مداخلة وزير العمل و الضمان الإجتماعي، الملتقى الوطني لتقييم نشاط مفتشية العمل، الجزائر، 2007.
- 23 : مداخلة وزير العمل و الضمان الإجتماعي، الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل، 2012.
- رابعا: التقارير باللغة العربية**
- 1 : العهد الدولي الخاص بالحقوق إلاق، الإاج، الثقة، الذي اعتمد و عرض للتوقيع و التصديق و الإنضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 و الذي بدأ النفاذ في 3 جانفي 1976.
- 2 : الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب تمت إجارته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورة 18 في نيروبي كينيا، جويلية 1981.
- 3 : المركز العربي للتأمينات الاجتماعية و أثرها في حرية و حركة العمال، السودان، 1994.
- 4 : منظمة العمل العربية، دليل تفتيش العمل بالدول العربية، 1996.

- 5 : الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي اعتمد و نشر بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 5427 المؤرخ في سبتمبر 1997.
- 6 : مؤتمر العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة و الصحة المهنيين، الدورة 91، جنيف 2003.
- 7: الميثاق العربي لحقوق الإنسان الدورة 121، بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 6405 المؤرخ في مارس 2004.
- 8 : منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، تفتيش العمل و المساواة بين الجنسين، بيروت، 2004.
- 9 : مؤتمر العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة و الصحة المهنيين، التقرير الرابع، الدورة 90، جنيف 2006.
- 10 : منظمة الصحة العالمية، صحة العمال مسودة خطة عالمية، البند 12-13، أبريل 2007.
- 11 : مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، تقرير المساواة في العمل، مواجهة التحديات، 2007.
- 12: مكتب العمل الدولي، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية، 18-20 نوفمبر، دمشق، 2007.
- 13 : مؤتمر العمل الدولي، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، الدورة 97، جنيف 10 يونيو (جوان) 2008
- 14 : الجمعية العامة لتفقد الشغل، المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل، جنيف، جوان 2008
- 15 : جمهورية مصر العربية، وزارة الدولة للتنمية الإدارية، لجنة الشفافية و النزاهة، التقرير الثاني، "أولويات العمل و آلياته"، أوت، 2008.
- 16 : مؤتمر العمل الدولي، التقرير الخامس، إدارة العمل و تفتيش العمل، الدورة 100، جنيف، 2011.
- 17 : مؤتمر العمل الدولي، التقرير السادس، المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، الدورة 101، جنيف، 2012
- 18 : ميثاق سلوكيات العمل الدولي، الأخلاق النزاهة العفة مبادئنا في العمل، 2012.
- 19 : اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الدورة 51، الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (الجزائر)، 13 فبراير 2 مارس 2012.

- 20 : المجلس الاقتصادي الاجتماعي الأردني، التقدير الاقتصادي و الاجتماعي بالتعاون مع المجلس الاقتصادي الاجتماعي الاسباني، الأردن، 2012.
- 21 : مركز تمكين للمساعدة القانونية و حقوق الإنسان التقرير السنوي لأوضاع العمال المهاجرين في الأردن بدعم من Fondation of the future e و مؤسسة المنفتح، أوت 2012.
- 22 : المركز الوطني للمعلومات، الإدارة العامة للتحليل و الدراسات الجمهورية اليمنية، دون سنة.
- التقارير باللغة الفرنسية

- I.L .O. Labour administration, 1975.
- I.L.O: Labour inspection, purposes and practices, 1976.
- I.O.L : labour inspection général Survey, 1985.
- I.L.O labour inspection général, Survey, 2006.
- Bit l'inspection du travail (manuel d'éducation ouvriere) 1<sup>ère</sup> édition, Geneve, 1986.
- Séminaire national d'évaluation des activités de médecine du travail, 6-7 Juillet 2004.
- I. N. P. R. P, projet national de profil national de santé sécurité au travail, Algérie, Janvier 2006.
- Saif S. Al- Naimi, HSE Regulation and Enforcement Directorate, H S E legal frameworck in Oil and Gas sector; state of Qatar; 5 th May,2011
- Kingdom of Saudi Arabia, safty precaution for Working in confined spaces.

### **3-site internet**

Www/ Ktuf/ org

Www. moe.gov. bh

Http: www. Education. gov.bh/ division/ safety.

www. Bibans-info. Gov.dz

[www.vitamedz](http://www.vitamedz)

<https://www.com/dz/>

[www.sawtalahrar.ne](http://www.sawtalahrar.ne)

www.mondiploar.com

## خامسا - النصوص التشريعية

### 1 : النصوص الدولية

- الإتفاقية الدولية رقم (17) بشأن التعويض عن حوادث العمل، المنعقدة في 19 جوان بجنيف، 1925.
- الإتفاقية الدولية رقم (18) بشأن تعويض العمال من الأمراض المهنية لسنة 1925.
- الإتفاقية الدولية رقم (26) بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، المنعقدة في 30 ماي بجنيف، 1928
- الإتفاقية الدولية رقم (42) حول الأمراض المهنية المنعقدة في 4 جوان بجنيف، 1934.
- الإتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المنعقدة في 19 جوان بجنيف، 1947.
- الإتفاقية الدولية رقم (85) بشأن إدارات تفتيش العمل في الأقاليم التابعة، المنعقدة في 19 جوان بجنيف، 1947.
- الإتفاقية الدولية رقم (95) بشأن حماية الأجور المنعقدة في جوان بجنيف، 1949.
- الإتفاقية الدولية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور المنعقدة بجنيف، 1951.
- الإتفاقية الدولية رقم (121) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل، المنعقدة بجنيف 1964.
- الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري في 7 مارس 1966.
- الإتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة، المنعقدة في 4 جوان بجنيف، 1969.
- الإتفاقية الدولية رقم (131) بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة للدول النامية، المنعقدة في 3 جوان بجنيف، 1970.

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1979 و قد انضمت الجزائر إلى اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-51 المؤرخ ف في 22 جانفي 1996 في ج ر عدد 6 المؤرخة في 24 جانفي 1996.
- الاتفاقية الدولية رقم (155) بشأن السلامة و الصحة المهنية و بيئية العمل، المنعقدة في 22 جوان، بجنيف 1981 حيث بدأ النفاذ بها في 11 أوت سنة 1983 و صادقت عليها الجزائر في 6 جوان 2006.
- الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، 1966.
- الإتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1966 المعدلة سنة 1975.
- الاتفاقية العربية رقم (7) بشأن السلامة والصحة المهنية، المنعقدة في مارس، مصر العربية، 1977.
- الاتفاقية العربية رقم (12) بشأن العمال الزراعيين، المنعقدة في مارس، بغداد، 1980.
- الإتفاقية العربية رقم (13) بشأن بيئة العمل المنعقدة في 7-17 مارس، بنغازي، 1981.
- الإتفاقية العربية رقم(15) بشأن تحديد و حماية الأجور لسنة 1983.
- الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل، المنعقدة في 2-9 مارس بمدينة الأقصر، 1998.
- توصية دولية رقم (5) بشأن إنشاء خدمات صحية حكومية، المنعقدة في 29 أكتوبر بواشنطن، 1919.
- توصية دولية رقم (20) بشأن المبادئ العامة لتنظيم نظم التفتيش لضمان تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال، المنعقدة في 22 أكتوبر بجنيف، 1923.
- توصية دولية رقم (28) للمبادئ العامة للتفتيش على ظروف عمل البحارة، المنعقدة في 7 جوان بجنيف، 1926.
- توصية دولية رقم (30) بشأن تطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور، المنعقدة في 30 ماي، جنيف، 1928.
- توصية دولية رقم (54) بشأن التفتيش في صناعة البناء، المنعقدة في 3 جوان بجنيف، 1937.
- توصية دولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل، المنعقدة في 19 جوان بجنيف، 1947.
- توصية دولية رقم (82) بشأن تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل، المنعقدة في 19 جوان بجنيف، 1947.
- توصية دولية رقم (90) بشأن المساواة في الأجر، المنعقدة في 29 جوان، جنيف، 1951.
- توصية دولية رقم (133) بشأن تفتيش العمل في الزراعة.
- التوصية العربية رقم (8) بشأن تفتيش العمل، المنعقدة في مارس بمدينة الأقصر، 1998.

## 2 : التشريعات المقارنة

-قانون العمل الأردني رقم (56) لسنة 1996، بموجب القانون رقم (8) لسنة 1996، ج ر عدد 4101 مؤرخة في 1996/2/17.

-قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، ج ر عدد 14 مؤرخة في 7 أبريل 2003.

-قرار جمهوري رقم (5) لسنة 1995 بشأن قانون العمل اليمني.

-قانون العمل الفرنسي المعدل بالأمر رقم 329-2007 المؤرخ في 12 مارس 2007 في الجريدة الرسمية الفرنسية في 13 مارس 2007

-قانون العمل الفرنسي في المرسوم رقم-2008-1510 المؤرخ في 30 ديسمبر 2008 للجريدة الرسمية الموافقة ل 31 ديسمبر 2008.

-قانون العمل الفرنسي المعدل بالأمر رقم 329-2007 المؤرخ في 12 مارس 2007، للجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية في 13 مارس 2007.

-قانون العمل الفرنسي المعدل بالمرسوم رقم 2008-1503 المؤرخ في 30 ديسمبر 2008 الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية في 31 ديسمبر 2008. المعتدل بموجب المرسوم رقم 2009-1377 المؤرخ في 10 نوفمبر 2009.

-نظام العمل و العمال السعودي الجديد، الصادر بالمرسوم الملكي رقم(51) الموافق ل 2005/8/23، أم القرى السنة 82، العدد 4068 يوم الجمعة 25 رمضان 1426 الموافق 28 أكتوبر 2005.

- مدونة الشغل المغربية الصادر بالقانون رقم 65.99 ظهير الشريف رقم 194. 103 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، ج ر العدد 5167 المؤرخة في 2003/12/8.

- قانون إتحادي رقم (8) لسنة 1980، بشأن تنظيم علاقات العمل للدول الإمارات العربية المتحدة، المعدل بالقانون رقم 24 لسنة 1981، المنشور في الجريدة الرسمية العدد 98 لشهر نوفمبر 1981.

-قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012، ج ر عدد 3063 مؤرخة في 2 أوت 2012.

- قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987، المعدل بالقانون رقم 17 الصادر في 1996/2/17، و المعدل في 2000/3/13.

- قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

- قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010 مؤرخ في 29 مارس 2010.

-قانون العمل التونسي رقم 2766 المؤرخ في 30 أفريل 1966، المعدل و المتمم بالقانون رقم 73-77 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 و بالقانون رقم 76-84 المؤرخ في 11 أوت 1976 و بالقانون رقم 96-62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

-قرار وزاري رقم(29) لسنة 2013 بشأن تنظيم أوقات التفتيش على المنشآت و مواقع و تحديد قواعد التفتيش ليلا و في غير أوقات العمل الرسمية، ج ر عدد 3108 مؤرخة في 13 جوان 2013.

-loi le chapelier du 14 juin 1791.

- Decret d'allarde : loi 2-17 mars 1971 portant suppression de tous les droits d'aides, de toutes les maitrises et jurandes et etablissement des droits de patente.

### 3 : النصوص التشريعية والتنظيمية الوطنية

#### 3 / 1 : الدساتير

-دستور 1963 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

- دستور 76 – 97 الصادر بموجب الأمر المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 جريدة رسمية عدد 94 لسنة 1976.

- دستور 1989 الشادر بالمرسوم الرئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور، ج ر عدد 9 مؤرخة في 1 مارس 1989، المعدل و المتمم بالدستور 1996.

- دستور 1996 الصادر بموجب الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 المعدل والمتمم بالقانون

رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 جريدة رسمية عدد 25 ، و بالقانون رقم 09/08 المؤرخ في 15 نوفمبر

2008 جريدة رسمية عدد 63 ، و بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 جريدة رسمية عدد 14.

#### 3 / 2 : القوانين

- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32

مؤرخة في 8 أوت 1978 الملغى .

-قانون رقم 81-03 مؤرخ في 21 فبراير سنة 1981، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 8 مؤرخة في 24

فبراير سنة 1981 الملغى.

- قانون رقم 82-05، مؤرخ في 13 فيفري 1982، يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 7 مؤرخة في 16 فيفري سنة 1982، الملغى
- قانون رقم 82-06 مؤرخ في 7 فيفري سنة 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 9 مؤرخة في 2 مارس 1982، الملغى.
- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 مؤرخة في 5 جويلية سنة 1983، المعدل والمتمم.
- قانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/7/2 يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية ج ر عدد 28 المعدل و المتمم بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 1996/7/6 ج ر عدد 42.
- قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 مؤرخة في 5 جويلية سنة 1983، المعدل والمتمم.
- قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 مؤرخة في 5 جويلية سنة 1983.
- قانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 مؤرخة في 5 جويلية سنة 1983، الملغى.
- قانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 المعدل والمتمم.
- قانون رقم 83-03 المؤرخ في 5 فبراير 1983 متعلق بحماية البيئة ج ر عدد 6 لسنة 1983، الملغى.
- قانون رقم 88-01 مؤرخ في 12 جانفي سنة 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 2 مؤرخة في 13 جانفي سنة 1988 الملغى-قانون 85-05 مؤرخ في 16 فبراير 1985، متعلق بحماية الصحة و ترفيتها
- قانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل. جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988.

-قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات العامة الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 6 مؤرخة في 7 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

-قانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 6 مؤرخة في 7 فبراير 1990.

-قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 6 مؤرخة في 7 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل بالقانون رقم 21-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر عدد 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996.

-قانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جويلية 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 مؤرخة في 6 جويلية 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-03 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991-قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة الشغل، ج ر عدد 83 مؤرخة في 26 ديسمبر 2004.

-القانون 08-13 المؤرخ في 20 يونيو 2008 المعدل و المتمم للقانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها ج ر عدد 44.

-la loi n 62-157 du 31/12/1962 tendant à la reconduction jusqu'à nouvel ordre, de la législation en vigueur au 31/12/1962, J.O n 2 du 11/1/1963.

### 3 / 3 الأوامر

-الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.  
-الأمر رقم 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 06-22 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، ج ر عدد 8 مؤرخة في 24 ديسمبر 2006.

- الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966، المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر عدد45 لسنة 1966 الملغى.
- الأمر 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 105 مؤرخة في 13 ديسمبر 1971 الملغى.
- الأمر رقم 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ج ر عدد 101 مؤرخة في 13 ديسمبر سنة 1971 الملغى.
- الأمر رقم 73-29 مؤرخ في 5 يوليو سنة 1973، يتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962 والرامي إلى تمديد حقإشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر سنة 1962، ج ر عدد 62 مؤرخة في 3 أوت 1973.
- الأمر رقم 75-23 المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات الإشتراكية ذات الطابع الإقتصادي، ج ر عدد 38 مؤرخة في 13 ماي 1975. الملغى.
- الأمر رقم 75 - 30 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج، عدد 39 مؤرخة في 16 مايو سنة 1975 الملغى.
- الأمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جر عدد 39 مؤرخة في 16 ماي 1975 الملغى.
- الأمر رقم 75-30 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج ر عدد 39 مؤرخة في 16 ماي 1975.
- الأمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39 مؤرخة في 16 ماي 1975 الملغى.
- الأمر رقم 75-33 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39 مؤرخة في 16 ماي 1975 الملغى.
- الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل ج، و عدد 3 مؤرخة في 12 يناير سنة 1997.
- الأمر 06-03 مؤرخ في 5 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر. عدد 46، مؤرخة في 16 جويلية، 2006.

### 4/3 المراسيم:

- المرسوم التنفيذي رقم 66-134 مؤرخ في 2 جوان 1966، يحدّد بموجبه كينيات تطبيق الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 67-60 المؤرخ في 27 مارس 1967 يتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل و اليد العاملة، ج ر عدد 28 لسنة 1967. الملغى
- المرسوم التنفيذي رقم 70-213 مؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 105 مؤرخة في 18 ديسمبر سنة 1970.
- المرسوم التنفيذي رقم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكينيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 مؤرخة في 13 سبتمبر 1982 الملغى
- المرسوم التنفيذي رقم 82-111 مؤرخ في 20 مارس 1982، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل، ج ر عدد 12 مؤرخة في 23 مارس سنة 1982 الملغى.
- المرسوم التنفيذي رقم 86-132 المؤرخ في 29 ماي 1986 المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشاعات الأيونية و القواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية و الأجهزة التي تتولد عنها إشاعات أيونية و استعمالها ج ر عدد 22.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ 19 يناير 1991، المتعلق بالقواعد العامة التي تنطبق علي حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 4.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي سنة 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل ج ر عدد 33 لسنة 1993.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 6 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، ج ر عدد 7 لسنة 1996.
- مرسوم تنفيذي رقم 96-209 مؤرخ في 5 يوليو 1996 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن وطني و العمل و تنظيمه و سيره ج ر عدد 35.
- المرسوم التنفيذي رقم 97 - 59 مؤرخ في مارس سنة 1997، يحدد تنظيم ساعات العمل، و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، ج، عدد 13 مؤرخة في 12 مارس سنة 1997، معدل و متمم بالمرسوم

التنفيذي رقم 07-226، المؤرخ في 24 يوليو سنة 2007، و المرسوم التنفيذي رقم 09-0244 المؤرخ في 22 يوليو سنة 2009.

-المرسوم التنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 أفريل 1999 يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت ج ر عدد 29.

-المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 23 أوت 2000 المتضمن لإنشاء و تنظيم و تسيير المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ج ر عدد 53.

-المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 المحدد لصلاحيات تسيير لجان وطنية للمصادقة علي مقاييس و فعاليات للمنتجات و الأجهزة و آلات الحماية و صلاحياتها ج ر عدد 64.

-المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم إعلام و تكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ج ر عدد 82.

-المرسوم التنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر عدد 4 لسنة 2005.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 8 جانفي 2005 المتعلق بالإجراءات الخاصة المطبقة في تحضير المواد أو إعدادات خطيرة وسط العمل ج ر عدد 4.

-المرسوم التنفيذي رقم 09-244 مؤرخ في 22 يوليو سنة 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-59 مؤرخ في 9 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، ج عدد 44 مؤرخة في 26 يوليو سنة 2009.

-مرسوم تنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 يوليو سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر عدد 43 مؤرخة في 3 أوت 2011.

-المرسوم الرئاسي رقم 05-119 المؤرخ في 11 أفريل 2005، يتعلق بتسيير النفايات المشعة، ج ر عدد 27 لسنة 2005.

### 5/3القرارات.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2 ماي 1967، يتعلق بتنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 44 لسنة 1967.

-القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1 أكتوبر 2003، يتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت،  
ج ر عدد 7 لسنة 2004.

-القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية ج، ر العدد 75 مؤرخة  
في 20 نوفمبر 2005.

-القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد المفتشيات الجهوية للعمل، ج ر عدد 75 لسنة  
2005.

-القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل و تنظيمها وإختصاصها  
الإقليمي، ج ر عدد 75 لسنة 2005.

#### المجلات القضائية.

-المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، الجزائر، 1992.

-المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، الجزائر، 2000

الفهرس ----- ص

الآية القرآنية

كلمة شكر

الإهداء

قائمة المختصرات

المقدمة ----- 01

الباب الأول: نشأة وتنظيم تفتيش العمل ----- 11

الفصل الأول: التطور التاريخي لتفتيش العمل ----- 13

المبحث الأول: التطور التاريخي لتفتيش العمل على مستوى الدولي و الإقليمي ----- 13

المطلب الأول: التطور التاريخي لتفتيش العمل على المستوى الدولي ----- 14

الفرع الأول: العوامل المؤثرة في ظهور تفتيش العمل ----- 15

الفرع الثاني: تفتيش العمل في معايير العمل الدولية ----- 16

المطلب الثاني: التطور التاريخي لتفتيش العمل على المستوى الإقليمي ----- 19

الفرع الأول: العوامل المؤثرة في ظهور تفتيش العمل في الدول العربية ----- 19

أولاً: حاجة الدول إلى أجهزة تفتيش العمل ----- 19

ثانياً: استقلال الدول العربية ----- 19

الفرع الثاني: تفتيش العمل في معايير العمل العربية ----- 20

المبحث الثاني: نشأة وتطور تفتيش العمل في الجزائر ----- 21

- 22-----المطلب الأول: تطور تفتيش العمل في في الجزائر في ظل الإقتصاد الموجه
- 22-----الفرع الأول: مرحلة الإستقلال إلى غاية صدور القانون الأساسي للعامل
- 29-----الفرع الثاني: من سنة 1978 إلى غاية صدور القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية
- 33-----المطلب الثاني: تطور تفتيش العمل في ظل إقتصاد السوق
- 34-----الفرع الأول: مرحلة ما بين القانون التوجيهي للمؤسسات و صدور القانون المتعلق بعلاقات العمل
- 36-----الفرع الثاني:مرحلة مابعد صدور القانو رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل
- 40-----الفصل الثاني: التنظيم القانوني و الإداري لأجهزة تفتيش العمل
- 41-----المبحث الأول: التنظيم القانوني لأجهزة تفتيش العمل
- 41-----المطلب الأول: نطاق تفتيش العمل على المستوى الدولي و الإقليمي
- 42-----الفرع الأول: نطاق تفتيش العمل على المستوى الدولي
- 44-----أولا: الإستثناءات الواردة في الإتفاقية الدولية رقم(18) بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة
- 46-----ثانيا: الإستثناءات الواردة في البروتوكول الملحق بالإتفاقية رقم (81)
- 47-----الفرع الثاني: نطاق تفتيش العمل على المستوى الإقليمي(الدول العربية
- 47-----أولا: تحديد نطاق تفتيش العمل في معايير العمل العربية
- 49-----ثانيا: موقف المشرع الجزائري من نطاق تفتيش العمل
- 50-----المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تنظيم أجهزة تفتيش العمل
- 52-----الفرع الأول: الموارد المالية والبشرية للدولة
- 53-----الفرع الثاني: أحادية أو تعدد أجهزة تفتيش العمل

57	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من أحادية أو تعدد أجهزة تفتيش العمل
60	المبحث الثاني: التنظيم الإداري لأجهزة تفتيش العمل في الجزائر
62	المطلب الأول: الهياكل المركزية
64	الفرع الأول: مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل
65	أولاً: المديرية الفرعية للعلاقات المهنية
65	ثانياً: المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل
66	ثالثاً: المديرية الفرعية للتقييس و المناهج
66	الفرع الثاني: مديرية الإدارة و التكوين
67	أولاً: المديرية الفرعية لإدارة الوسائل
67	ثانياً: المديرية الفرعية للتكوين و الوثائق
68	ثالثاً: المديرية الفرعية للإعلام الآلي و الإحصائيات
69	المطلب الثاني: الهياكل غير المركزية
70	الفرع الأول: المفتشيات الجهوية للعمل
72	الفرع الثاني: مفتشيات الولائية للعمل
74	الفرع الثالث: مكاتب مفتشية العمل
80	الباب الثاني: وظائف و سلطات تفتيش العمل
82	الفصل الأول: الأحكام المنظمة لوظائف تفتيش العمل
82	المبحث الأول: الأشخاص المكلفين بمهمة تفتيش العمل

- 84-----المطلب الأول: الشروط الواجب توافرها لتعيين مفتش العمل
- 86-----الفرع الأول: المؤهلات العلمية
- 92-----الفرع الثاني: تعيين المرأة في جهاز تفتيش العمل
- 97-----المطلب الثاني: واجبات مفتش العمل و الحماية المقررة له
- 98-----الفرع الأول: واجبات مفتش العمل
- 107-----الفرع الثاني: الضمانات القانونية المقررة لممارسة مفتش العمل لمهامه ( الحماية
- 115-----المبحث الثاني: ممارسة مفتش العمل لوظائفه
- 117-----المطلب الأول: الوظيفة الرقابية لمفتش العمل
- 118-----الفرع الأول: رقابة مفتش العمل على تنظيم شروط و ظروف العمل
- 121-----الفرع الثاني: رقابة مفتش العمل على تنظيم و قت العمل
- 12-----الفرع الثالث: رقابة مفتش العمل على تنظيم الأجور
- 136-----المطلب الثاني: الوظيفة الوقائية لمفتش العمل
- 137-----الفرع الأول: النصح و الإرشاد
- 143-----الفرع الثاني: الوقاية من مخاطر العمل
- 165-----الفصل الثاني: سلطات مفتش العمل
- 165-----المبحث الأول: القيام بالزيارات التفتيشية و الفحص و التحري
- 167-----المطلب الأول: القيام بالزيارات التفتيشية
- 168-----الفرع الأول: الحق في الدخول إلى أماكن العمل

173	الفرع الثاني: توقيت زيارات التفتيش
176	المطلب الثاني: سلطة الفحص و التحري
178	الفرع الأول: الإستجواب
179	الفرع الثاني: سلطة الرقابة على السجلات
185	الفرع الثالث: فحص و مراقبة المواد المستعملة
188	المبحث الثاني: توجيه الإعدار و تحرير محضر المخالفة
189	المطلب الأول: توجيه الإعدارات
190	الفرع الأول: الأساس القانوني للإعدار
193	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الإعدار
194	المطلب الثاني: تحرير محضر المخالفة
195	الفرع الأول: الأساس القانوني لمحضر المخالفة
198	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على تحرير محضر المخالفة
204	المبحث الثالث: الصعوبات المواجهة لأجهزة تفتيش العمل
204	المطلب الأول: الصعوبات المادية و البشرية المتعلقة بتفتيش العمل
204	الفرع الأول: المشاكل المتعلقة بالمستلزمات
205	الفرع الثاني: المشاكل المتعلقة ببيئة التفتيش
206	المطلب الثاني: المشاكل المتعلقة بالبيئة و الأحكام المنظمة لتفتيش العمل
207	الفرع الأول: عدم التعاون مع أجهزة التفتيش

207	الفرع الثاني: تكليف مفتشي العمل بأعمال إضافية
213	الخاتمة
217	الملاحق
230	قائمة المراجع
525	الفهرس

جاء تفتيش العمل في الجزائري وفقا لما جاء في معايير العمل الدولية و كذا العربية من خلال ما تضمنتها الاتفاقيتين الدوليتين رقم (81) لسنة 1947، و كذا الإتفاقيه رقم (129) لسنة 1969، والإتفاقيه العربية رقم (19) لسنة 1998، و يقصد بتفتيش العمل القيام بالفحص الدقيق لجميع شروط و ظروف العمل في أماكن العمل الخاضعة لقانون العمل، بهدف اكتشاف مخالفات للأحكام القانونية، حيث تطور بتطور قانون العمل ففي الجزائر فقد عرفت عدة مراحل إذ شهدت غداة الاستقلال فراغ قانوني في مجال علاقات العمل، فأصدرت الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، حيث جعل من مفتشية العمل الجهاز الإداري المكلف بتفتيش العمل، ومع توجه الدولة نحو اقتصاد السوق وقصد استكمال هذا المسار، أصبح من الضروري إعادة النظر في علاقات العمل بصفة عامة و تفتيش العمل بصفة خاصة من خلال مراجعة تنظيم وسير عمل هذا الجهاز وسن الأحكام القانونية اللازمة، لتواكب التطور الاقتصادي و الاجتماعي في الدولة، إذ أنه ألغي الأمر 33/75 بموجب الأمر 03/90 و 11/90 حيث أضفى المشرع على هذا الجهاز عدة ضمانات، أين جعل من مفتش العمل يتصف بالضبطية القضائية من خلال دخوله أماكن العمل في أي ساعة ليلا أو نهارا قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية، و تحرير محاضر المخالفة، كما عدل المشرع من اختصاصات مفتشية العمل خاصة في تسوية النزاعات العمل الفردية. غير أنه يبقى تفتيش العمل مرهون بمستوى النهوض بأجهزة التفتيش من خلال القضاء على المشاكل التي يواجهها.

## RESUME

L'inspection du travail en Algérie est établie conformément aux normes internationales et arabes du travail, suivant contenus des deux conventions internationales (N° 81) de l'an 1947 et (N° 129) de l'an 1969, ainsi que la convention arabe (N° 19) de l'an 1969. Elle désigne le fait de procéder à un contrôle minutieux de toutes les conditions de travail sur les lieux de travail soumis au code du travail, ceci dans le but de déceler d'éventuelles infractions aux dispositions légales, puisque l'évolution dudit code a conduit à son évolution elle aussi. Au lendemain de l'indépendance, l'Algérie a connu un grand vide juridique dans le domaine des relations de travail, suite auquel besoin de loi, a été rendu l'ordonnance n° 75/33 relative aux attributions de l'inspection du travail et des affaires sociales. A son issue, l'inspection du travail était devenue l'organe administratif chargé de l'inspection du travail, et avec l'orientation de l'Etat vers l'économie de marché et afin d'achever ce parcours, il est devenu indispensable de reconsidérer les relations de travail de manière générale et l'inspection du travail de manière particulière, et ce à travers la révision de l'organisation et du fonctionnement des missions du dit organe et la promulgation de dispositions légales indispensables, afin qu'elle suive le développement économique et sociale de l'Etat, lequel principe est consacré par l'annulation de l'ordonnance 75/33 en vertu de l'ordonnance 90/03 et 90/11, puisque le législateur a conclu plusieurs garanties relative à cet organe, ayant permis à l'inspecteur du travail d'acquérir le statut de policier judiciaire lui permettant de se rendre sur les lieux de travail à tout moment, nuit et jour, afin de contrôler l'application des dispositions judiciaires et de rédiger les procès verbaux d'infraction. En sus, le législateur a apporté des amendements sur les attributions de l'inspection du travail, notamment en ce qui concerne le règlement des conflits individuels de travail.

## ABSTRACT

The labor inspectorate in Algeria is established in accordance with International and Arab labor's standards, according to the contents of the two international conventions (No 81) dated on 1947 and (No129) dated on 1969, as well as the Arabic convention (No 19) dated on 1969. Labor inspectorate means the fact of carrying out a thorough control of all the working conditions in the workplaces that are subject to the Labor Code, with the aim of detecting any infringements of the legal provisions, since the evolution of the labor code has led to its evolution as well. In the aftermath of independence, Algeria experienced a great legal vacuum in the field of labor relations, following which need of law, was issued the ordinance n ° 75/33 relating to the attributions of the labor inspectorate and social affairs. Subsequently, the labor inspectorate became the administrative body responsible for labor inspection, and with the orientation of the State towards the market economy and in order to complete this course, It has become essential to reconsider labor relations in general and labor inspection in a special way, this, through the revision of the organization and functioning of the missions of the said body and the promulgation of indispensable legal provisions, so that it follows the economic and social development of the State. This principle was enshrined in the cancellation of the ordinance 75/33 under the Ordinance No 90/03 and No 90/11, since the legislator has concluded several guarantees relating to this body, which has allowed the labor inspector to acquire the status of judicial police officer allowing him to go to the workplace at any time, by night and by day, to control the application of judicial provisions and drafting the offense reports. In addition, the legislator made amendments to the powers of the labor inspectorate, particularly with regard to the settlement of individual labor disputes.