

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية - أدرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



# النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون تسيير المؤسسات الاقتصادية

تحت إشراف الدكتور

\*حاج سودي محمد

إعداد الطالب

\*بن عبو محمد

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة أدرار	أستاذ محاضر	د. يامة ابراهيم
مشرفا ومقررا	جامعة أدرار	أستاذ محاضر	د. حاج سودي محمد
عضو مناقش	جامعة أدرار	أستاذة محاضرة	د. كابويا رشيدة

الموسم الجامعي : 2019-2020 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# كلمة شكر وعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا محمد خاتم الأنبياء  
والمرسلين.

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لي لإنجاز هذه  
المذكرة أتقدم بجزيل الشكر إلى المشرف الأستاذ الدكتور  
الحاج سودي محمد الذي كان له الفضل في إنجاز هذه  
المذكرة.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم من قريب أو من  
بعيد.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لكل أساتذة وموظفي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة العقيد أحمد دراية-  
أدرار.

أهداء

إلى روح أمي الطاهرة ، وإلى أبي الغالي بارك الله في عمره.

إلى كل من يقربوني، من قريب أو بعيد.

إلى زوجتي العزيزة

إلى أبنائي كل واحد باسمه

إلى كل أخواني وأخواتي كل واحد باسمه

إلى كل طلبة العلم.

إلى كل من يحمل في قلبه كلمة الحق "لا إله إلا الله محمداً رسول الله"

أهدي ثمرة عملي هذا.

بن عبو محمد

مقدمة

بعد الاستقلال عرفت الجزائر فراغا تشريعيا. مما دفع بالدولة لإصدار الأمر 75/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، والقاضي بالعمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية<sup>1</sup>، كما تم إصدار مجموعة من القوانين فكان أول قانون جزائري متعلق بمفتشية العمل وفق المرسوم رقم 67-60 المؤرخ في 27 مارس 1967، المتعلق بهيئة مفتشية العمل واليد العاملة<sup>2</sup>. ثم تلاه إصدار الأمر 33/75 المؤرخ في 29 ابريل 1975<sup>3</sup>، الذي جاء بتسمية مفتشية العمل، فكانت الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال، سوء كان عامل أو ممتحن في النشاطات الزراعية وغير الزراعية، كما صدر القانون الأساسي للعامل، رقم 12/78 الصادر في 05 أوت 1978<sup>4</sup>. حيث جاء هذا القانون بمجموعة من الأحكام التي تخضع لها علاقة العمل، كما تضاعفت وتوسعت صلاحيات مفتشية العمل وفق هذا القانون بمجالات متعددة نذكر منها، التمهين، الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمال، والنشاطات المتعلقة بترقية الشغل، الترخيصات الاستثنائية للمدة القانونية للعمل، التحقيقات المسبقة لطلبات تسريح العمال<sup>5</sup>.

وبعد الازمة الاقتصادية في نهاية الثمانينات وكذا انهيار أسعار البترول ومانتج عنها ما يعرف بأحداث أكتوبر 1988 والتي انطبق عنها العديد من التغيرات الاقتصادية

---

<sup>1</sup>\* القانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والقاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية لإماتعارض مع السيادة الوطنية.

<sup>2</sup>\* المرسوم رقم 60/67 الصادر في 27 مارس 1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، ج.ر عدد 28، 04 ماي 1967.

<sup>3</sup>\* الأمر رقم 33/75 الصادر بتاريخ 29 ابريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ج.ر، 39، 16 ماي 1975.

<sup>4</sup>\* القانون رقم 12/78، المؤرخ بتاريخ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر. العدد 32 الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

<sup>5</sup>\* أ. منية غريب، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقة العمل، مجلة العلوم الانسانية، العدد 28، المجلد 1، ديسمبر 2007، جامعة منتوري قسنطينة، ص 181.

والسياسة والاجتماعية، ومنها تحول الجزائر من النظام الاشتراكي إلى النظام اقتصاد السوق، غير أن هذا الوضع الجديد كانت له العديد من الآثار السلبية على مختلف المستويات بصفة عامة وسوق العمل بصفة خاصة، حيث عرفت البلاد خلالها موجة عارمة من تسريح للعمل، نتيجة حل العديد من المؤسسات الاقتصادية وخصوصتها، مما أثر على العلاقة التي تربط العمال والمستخدم، وفي ظل عدم تكافؤ الالتزامات في العلاقة التي تربط بين العمال ورب العمل نتيجة الاختلاف المراكز القانوني لطرفان، خاصة وأن إمكانية استغلال الطرف القوي لهذه العلاقة تبقى قائمة، ولأن المشرع يعمل ويحرص على المحافظة على الروابط العقدية بين الطرفين في تحقيق الالتزامات المترتبة عنها، فانه في مثل هذه الروابط سوء كانت فردية أو جماعية، فقد أوكل المشرع الجزائري لهيئة مفتشية العمل مهمة التدخل في مثل هذه الروابط العقدية، من أجل مراقبة مدى احترام تطبيق النصوص القانونية للعمل وعدم مخالفتها، والمحافظة على الاستقرار الاجتماعي عن الطريق الوساطة بين الطرفين.

هذه الاخيرة ونظرا للتطورات والتغيرات في المجال الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، والتي كانت لها آثار على العلاقة العقدية بين العمال ورب العمل حيث أوكل لها المشرع لهذه الهيئة صلاحيات مراقبة مدى احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بقانون العمل، حيث عرفت مرحلة ما بعد 1990 صدور قوانين خاصة بتشريع العمالي، وكذا صدور قوانين متعلقة بتنظيم مفتشية العمل .

كما صدرت قرارات وزارية مشتركة تحدد المفتشيات الجهوية، وكذا المفتشيات الولائية، ومكاتب العمل، وذلك من اجل تفعيل دور الجهاز من الجانب الرقابي والتنظيمي وكذا مراقبة احترام التشريعات الخاصة بالعمل.

وعليه فان مفتشية العمل هي جهاز أداري يهدف إلى مراقبة تنفيذ وتطبيق أحكام قانون العمل، وكذا حماية العمل من التعسفات الممارسة من قبل ارباب العمل، خاصة في ظل

التحديات الراهنة التي يشهدها الاقتصاد الجزائري وظهور مؤسسات اقتصادية خاصة ومختلطة واجنبية، ومن أجل تفعيل أداء مفتشية العمل لا بد من وجود استقلالية لجهاز التفتيش أثناء أدى عملهم، كما خول المشرع لمفتشية العمل بعض الصلاحيات، كمرقبة المؤسسات لمدى احترامها للتشريع والتنظيم الخاص بقانون العمل، ومن هذه الصلاحيات مرقبة مدى احترام القوانين الخاصة بالأمن والوقاية والنظافة وطب العمل وكذا رقابة تشغيل الأجانب خاصة وان الجزائر اصبحت قبرة الاستثمارات الأجنبية مما جعلها تستقطب يد عاملة اجنبية، وكذا مرقبة عقود العمل المحددة المدة، كما يمكن لهذا الجاهز تحرير المحاضر وتقديم الإعدارات واتخذ الإجراءات الاستعجالية دون اللجوء إلى القضاء.

وعليه فان مفتشية العمل لها دورا أساسيا في مرقبة تطبيق الأحكام والنصوص التشريعية الخاصة بتنظيم العمل، مما يضمن حقوق العمال وكذا المستخدم المكرسة في تشريع العمل مما يضمن ذلك استقرار في العلاقة العقدية بين العامل والمستخدم.

### أهمية الموضوع

تتمثل أهمية دراسة في أبرز دور مفتشيه العمل كصمام أمان لضمان الاستقرار الاجتماعي لتحقيق التطور الاقتصادي. كونها وسيلة من أجل حماية الطبقة الشغيلة، ومراقبة وتطبيق الأحكام الخاصة بقانون العمال وحماية العمال من التعسفات أرباب العمل.

### اهداف الموضوع

تتمثل الأهداف في مدى تجسيد الضوابط وآليات الرقابة على المؤسسات الاقتصادية ومدى فعاليتها وتجسيدها لحماية الطبقة العاملة خاصة في الظرف الراهن.



### الصعوبات

تتمثل الصعوبات في نقص تام للكتب العلمية، حيث تقتصر جل الدارسة على القوانين والمراسيم والقرارات وكذا بعض الاتفاقيات.

وفي الظرف الراهن المتمثل في الازمة الوبائية العالمية المتمثلة في مرض كورونا حال دون تحقيق الدراسة التطبيقية التي كانت مدرجة ضمن هذه المذكرة. وبالضبط مفتشيه العمل بإدرار.

### اسباب اختيار الموضوع.

أخترنا هذا الموضوع لأسباب موضوعية واسباب ذاتية.

### الأسباب الموضوعية

تعتبر مفتشية العمل جهاز إداري يعمل على مراقبة تطبيق الأحكام الخاصة بتشريع والتنظيم العمل خاصة في ظل التحديات الجديدة، كانفتاح السوق الجزائرية على المؤسسات الاجنبية وكذا تدفق اليدا العاملة الأجنبية، مما يجعلني ابحت عن دور الذي تلعبه هذه الهيئة في ظل هذه التحديات الجديدة.

معرفة تنظيم ومهام هذا الجهاز وفق التنظيم البشري والاداري الجديد.

### الأسباب الذاتية.

-الاطلاع على الدور الذي تلعبه مفتشية العمل من أجل حماية حقوق العمال.

-لمعرفة مدى اهمية الرقابة التي تقوم بها مفتشية العمل وكذا الآثار الناجمة عن هذه الرقابة على المؤسسات الاقتصادية .

### الدراسات السابقة

حيث نجد الأستاذ بنيرة جمال تطرق إلى رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام الخاصة بالقانون الاجتماعي ماجستير. قانون الاجتماعي.

وكذا الأستاذ أخنيش رابح ،من خلال دراسة مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق.ماجستير قانون عام.

كما تطرقت يعيشي الزهراء وكذا بن بوعزة صارة إلى موضوع مفتشيه العمل في الجزائر. ماستر تخصص قانون المؤسسات.

وكذا حملات جوهره الى دراسة صلاحيات مفتشية العمل في القانون الجزائري .ماستر تخصص قانون الاجتماعي.

### الإشكالية

ومن خلال كل ما سبق ذكره سنحاول ان ننطلق في دراسة هذا الموضوع من خلال الإشكالية التالية.

ماهي الآليات التي خولها المشرع لمفتشية العمل لأداء دورها ؟

وهل هذه الآليات كفيلة بتحقيق الضمانات القانونية أو الاهداف التي أوجد ها من أجلها المشرع؟

منهاج الدراسة

الاعتماد على المنهج التحليلي خاصة ونحن بدراسة وتحليل مواد قانونية المنظمة لمفتشية العمل ،كما انه يمكن الرجوع إلى المنهج التاريخي خاصة ماتعلق بمراحل تطور التفتيش في الجزائر.

### هيكل الدراسة

ولدراسة هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى مفصلين أساسيين، تناولنا في الفصل الاول مفهوم مفتشية العمل وتنظيمها الاداري والبشري، حيث تطرقنا في المبحث الاول إلى مفهوم مفتشية العمل ،والمبحث الثاني التنظيم الاداري لمفتشية العمل. وفي المبحث الثالث التنظيم البشري لمفتشية العمل.

والفصل الثاني تناولنا فيه صلاحيات مفتشية العمل، حيث تطرقنا في المبحث الاول صلاحيات مفتشية العمل في مجال الرقابة. والمبحث الثاني صلاحياتها في حل النزاعات العمالية، والمبحث الثالث صلاحياتها لإزالة المخالفة. وكذا الصعوبات اثنا ممارسة صلاحياتها.

# الفصل الأول

## مفهوم مفتشيه العمل

### تنظيمها الإداري والبشري

يعتبر قانون العمل من أهم القوانين التي تساهم على الحفاظ على السلم الاجتماعي، وذلك بربط العلاقة بين العمال ورب العمل، من أجل الوصول إلى عدالة اجتماعية بين الطرفين فهو يساهم في تقدم المجتمع ورقية على أكثر من مستوى، وتعتبر مفتشية العمل جهاز إداري تابع للدولة، وأكمله له مهمة مراقبة ومدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بقانون العمل، فتعتبر الجهاز الوحيد في الجزائر الذي له هذه الصلاحيات، خاصة وأن الجزائر عرفت مجموعة من القوانين ونصوص التشريعية الخاصة بالعمل بعد الاستقلال، ومن أجل تنظيم وتفعيل دور مفتشية العمل من خلال الهياكل الإدارية وكذا الجهاز البشري، كما تم إصدار مجموعة من القوانين والمراسيم التنفيذية من أجل تنظيم عمل هذا الجهاز، وبعد التغييرات الجديدة التي عرفتها البلاد ودخول الجزائر اقتصاد السوق كان له آثار على المنظومة التشريعية الخاصة بقانون العمل. وعليه تم إصدار قوانين خاصة بقانون العمل، كما عرف جهاز التفتيش في هذه المرحلة تغييرات سوء من حيث المهام وكذا التنظيم الإداري والبشري، وبالتالي فإن مفتشية العمل تعتبر جهاز تابع للدولة والذي يسهر على مدى تطبيق واحترام القوانين الخاصة بالمنظومة العمالية.

لذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم مفتشية العمل وكذا التنظيم الإداري والبشري لهذا الجهاز .

## المبحث الأول

## مفهوم مفتشية العمل

عرف التفتيش في الجزائر على غرار بلدان العالم تحولات سوء من الجانب التشريعي أو التنظيمي، حيث عرف مسار طويل وذلك بمروره بعدة مراحل تشريعية في مجال الرقابة تشريع العمل، فكان إنشاء أول جهاز تفتيش سنة 1909، بموجب قرار 11 جانفي 1909، انشأت هيئه مفتشي العمال الجزائريين<sup>1</sup>، وبعد الاستقلال عرفت الجزائر بعد ذلك مجموعة من القوانين الخاصة بالتفتيش الخاص بالعمال إلى غاية 1990 عرفت مفتشية العمل بعض التحولات في مجال الرقابة والتفتيش الخاصة بالعمل، وعليه سنقوم بدراسة نشأة مفتشية العمل قبل 1990، وكذا ما بعد 1990.

## المطلب الأول

## نشأة مفتشية العمل في الجزائر

عرف النظام التشريعي القانوني في الجزائر قبل الاستقلال العمل بالقوانين الفرنسية على أساس أن الجزائر كانت مستعمرة فرنسية في تلك الفترة، و بعد الاستقلال قامت الدولة بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية لإماتعارض مع السيادة الوطنية<sup>2</sup>، وذلك وفق قانون رقم 57/62 السالف الذكر، كما تم صدور بعض القوانين المنظمة لمفتشية العمال، خاصة وان الجزائر بعد الاستقلال انتهج النظام الاشتراكي للمؤسسات، إذ عرفت صدور قوانين خاصة بقانون العمل، وبعد سنة 1990 عرف جهاز التفتيش تحويل جذري في المهام الموكلة له، وعليه سنتطرق الى مراحل نشأة مفتشية العمل قبل وبعد 1990، في الفرعين التاليين.

<sup>1</sup>\*قرار بتاريخ 11جانفي 1909، المتضمن إنشاء هيئة مفتشي عمل خاصة بالعمال الجزائريين.

<sup>2</sup>\*أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998، ص25.

## الفرع الأول

## مفتشية العمل قبل 1990

لقد عرفت مفتشية العمل في الجزائر، عدة تطورات وتحولات لإرساء قواعد قانون العمل، فكان إنشاء أول مفتشية عمل، بموجب قرار بتاريخ 11 جانفي 1909، السالف الذكر خاص بي إنشاء هيئه مفتشي العمال للجزائريين، آنذاك حيث بدأ نشاط مفتشية العمل بمفتش واحد رئيسي و06 مفتشين على مستوى الولايات ومن بينهم امرأة واحدة، ومنذ ذلك التاريخ عرفت مفتشية العمل تحولات هامة في تسييرها وتنظيمها، وبعد الاستقلال تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، فكان صدور المرسوم رقم 67/06 الصادر بتاريخ 27 مارس 1967، السالف الذكر، حيث قام بتوحيد مختلف الاسلاك القطاعية الزراعية الصناعية والتجارية النقل البري نقل البحري المناجم والمحاجر، كما كلفة مفتشيه العمل واليد العاملة تابعه لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية<sup>1</sup>، بمراقبه النصوص التشريعية والتنظيمية لجميع المؤسسات مهما كان هدفها أو شكلها، كما صدر الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني، الموافق 29 أبريل عام 1975، والمتعلق بالعدالة في العمل<sup>2</sup>، إذ انه كراس مبدأ المساواة بين العمال وكذا نظام الحقوق والالتزامات في تسيير المؤسسات الاقتصادية، كما صدرت كذلك مجموعه من النصوص القانونية تحدد صلاحيات مفتشية العمل من خلال الامر 33/75 المؤرخ في 29 افريل 1975، السالف الذكر الذي جاء تخصص تسمية مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية، إذ نص على اختصاصات وصلاحيات مفتشيه العمل في القطاع العام والخاص، فكانت الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبه تطبيق الأحكام والتشريعات المتعلقة

<sup>1</sup>\* اخنيش رايح، مفتشيه العمل في الجزائر، التطور والافاق، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع قانون والمالية، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق بن عكنون، الموسم الجامعي 2011/2012، ص11.

<sup>2</sup>\* الأمر رقم 32/75، المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395، الموافق لـ 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر، عدد 39 الصادر بتاريخ 16 مايو 1975.

بشروط العمل وحمايه العامل من طرف كل مستخدم، كما جاء القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل السالف الذكر، والذي اصبح تخضع له كافة علاقات العمل بغض النظر عن قطاع النشاط عام أو خاص ويحكم فئه العمالة على اختلاف درجاتها والمهن أو الوظائف التي تمارسها او القطاعات التي تنتمي اليه، وتبعاً لهذه المبادئ والأحكام التي جاء بها فان المهام المخولة لمفتشيه العمل في هذه المرحلة قد تضاعفت وتوسعت واصبحت تتعلق بمجالات متعددة، نذكر منها التمهين الوقائيةوتسوية النزاعات الجماعية للعامل<sup>1</sup>، كما صدر القانون المتضمن النشاطات المتعلقة بترقية الشغل والترخيصات الاستثنائية للمدة لقانونيه العمل، والتحققات المسبقة لطلبات تسريح العمال، والتحققات الدورية حول اسعار التجزئة، إلاّ إنه في أواخر الثمانينات عرفت الجزائر تحولات سياسية واقتصاديّه كان لها اثر كبير على المنظومة العمالية، وكذا القوانين التشريعية والتنظيمية لقانون العمل خاصة ما تعلق بعلاقة العمل. وهذا ما سنحاول الإشارة اليه في الفرع الثاني.

### الفرع الثاني

#### مفتشية العمل ما بعد 1990

عرفت الجزائر نهاية الثمانينات وبداية التسعينات تحولات في جل الميادين، فابعد أحداث اكتوبر 1988، وكذا صدور دستور 1989، والذي كرس مبدأ التعددية والتحول من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي، فكان لازماً على المشرع تغيير الأحكام الخاص بالتشريع والتنظيم لقانون العمل وفق المتغيرات الجديدة، فكان صدور قانون 03/90، المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشيه العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>\* القانون رقم 12/78، السالف الذكر.

<sup>2</sup>\* القانون رقم 03/90، المؤرخ في 10 رجب 1410، الموافق 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل وتسييرها، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96، الصادر بتاريخ 10 جوان 1996، ج.ر، عدد 36 لسنة 1996.



بناء على اتفاقية الدولية جنيف رقم 81 المؤرخة في سنة 1947 حول مفتشية العمل الصناعية والتجارة<sup>1</sup>، وكذا الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 حول مفتشية العمل في الزراعة<sup>2</sup>، وقد تميزت هذه المرحلة بمجموعه من الاصلاحات الاقتصادية والسياسية والتشريعية، كمبدأ التعاقد سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية إي اعتماد إطار تنظيمي جديد لعلاقه العمل، بالإضافة إلى وضع أجهزه وهياكل وميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقة العمل قوامها التفاوض المشترك بين العامل وصاحب العمل، حيث لعبت هذه المستجدات دور رئيسي في إعادة النظر في دور مفتشية العمل خاصة في ظل القانون 03/ 90 السابق الذكر، والذي خول لمفتشية العمل التدخل دون تمييز في إطار القانون المؤسسات حيث أصبحت تطالع بمهمة التفتيش حتى في قطاعات مختلفة، فالوضع المؤسسي الجديد الذي تدخل فيه مفتشية العمل اصبح يتطلب تكيف مستمد من الدور الذي يجب ان تقوم به في ظل النظام التشريعي الجديد ابتداء 1990<sup>3</sup>.

خاصه وان هذه المرحلة عرفت انتقال الجزائر من نظام اقتصادي اشتراكي إلى نظام اقتصادي حر، وتعتبر مفتشية العمل هيئة إدارية موضوعه تحت تصرف وزاره العمل والتشغيل تقوم بمهامها وفق المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في جوان في

<sup>1</sup>الاتفاقية رقم 81، بشأن العمل في مجال الصناعي والتجاري، الصادرة بتاريخ 19/06/1947، صادقت عليها الجزائر في بتاريخ 19/10/1962.

<sup>2</sup>الاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الزراعي. الصادرة في 04/06/1969 صادقت عليها الجزائر، بتاريخ الجزائر 19/01/1972

<sup>3</sup>\*عباس راضية، محدودية دور مفتشية العمل في الحد من انتشار عمالة الاطفال في الجزائر، مجلة صوت القانون، جامعة البليدة، كلية الحقوق، المجلد 06، العدد 01، بتاريخ 01 أبريل 2019، ص 163.

2005<sup>1</sup>، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعامل وسيرها. ووظائفها والتي تتدخل من خلالها الدولة لتطبيق النصوص القانونية المنظمة لعلاقه العمل.

## المطلب الثاني

### تعريف مفتشية العمل وأهدافها

تتولى مفتشية العمل مراقبة مدى احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية لقانون العمل، فقد خول لها المشرع هذه الصلاحية، فهي جهاز إداري تابع للدولة يعمل تحت وصاية وزارة التشغيل والعمل، كما يتمتع هذا الجهاز بمجموعة من الصلاحيات، وذلك بموجب الأحكام الخاصة بالمهام الرئيسية لمفتشية العمل، ومنها قانون رقم 03/90 السالف الذكر، وكذا المرسوم 05/05 السالف الذكر المتعلقان بتنظيم المفتشية العامة للعمل، وعليه سوف نتطرق في هذا الفرع إلى مفهوم مفتشية العمل، وكذا أهدافها.

## الفرع الأول

### تعريف مفتشية العمل

مفتشية العمل هي جهاز إداري تابع للدولة يعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فهي هيئة رقابية تمارس صلاحياتها في حدود القانون فهي مكلفه بمدى احترام تطبيق الأحكام المتعلقة بالمنظومة العمالية، وبالرجوع إلى اتفاقه رقم 81 المؤرخة بتاريخ 19 جوان 1947 السالفة الذكر، منظمه العمل الدولية الخاصة بالتفتيش العمل في الصناعة والتجارة فإنها لم تتعرض لتعريف نظام تفتيش العمل، وتعتبر مفتشيه العمل الجهاز الإداري التابع لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهي تقوم بدور أساسي وفعال قصد ضمان استقرار علاقات العمل والحفاظ على السلم الاجتماعي، فقد وضعت مجمل القواعد الخاصة بقانون العمل أساسا لحماية مصلحه

<sup>1</sup>\*المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر بتاريخ 05 يناير 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وتسييرها، ج.ر، عدد 04، الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005.

العامل من بعض تعسفات أرباب العمل، أو على الأقل حتى يتحقق التوازن بين أطراف علاقة العمل، وبالتالي فهي تلعب دورا في حماية العامل كونه العامل الحلقة الضعيفة. وعليه فان هذا الجهاز يسعى إلى المحافظة على العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فامفتشيه العمل جهاز إداري تابع لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي جاء لحماية حقوق الطرفان المتعاقدان ،كما تعمل على التوازن العقدي بينهما، خاصة في ظل انفتاح الجزائر على السوق الدولية، ودخول شركات ومؤسسات اجنبية مما يدعو إلى تفعيل هذا الجهاز في دوره الرقابي وكذا حماية اليد العاملة الجزائرية<sup>1</sup>.

ومن خلال الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 السالف الذكر، والذي جاء بتسمية مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية، حيث أكد على ان هذه الهيئة المكلفة بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال من طرف كل مستخدم الذي يشغل عاملا أو متمهنا من كلا الجنسين في النشاطات الزراعية وغير الزراعية<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### اهداف مفتشية العمل

ان الهدف من إنشاء مفتشية العمل في جميع الدول هو مراقبة تطبيق القوانين الخاصة بقانون العمل، وبالتالي فإن ميلاد مفتشية العمل يتصل بالثورة الصناعية في اوربا في أواخر القرن الثامن عشرة ،فكان تدخل الدول من أجل حماية الطبقة العاملة من تحكم أرباب العمل لها وتحسين ظروف وشروط العمل، ومع زيادة التطور التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة، بدأت الحاجة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تختص بالسهر على مراقبة تطبيق هذه التشريعات لأن النصوص التشريعية تبقى في إطارها

<sup>1</sup>\*موقع وزارة التشغيل والعمل والضمان الاجتماعي. [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) بتاريخ 2020/05/25 الساعة 22:00.

<sup>2</sup>\*الامر رقم 33/75، يحدد اختصاصات مفتشية العمل، السالف الذكر.

النظري ولا تحقق الغاية من إصدارها، إلا إذا اقترنت بالتطبيق الفعلي ولتحقيق ذلك كان لابد من إنشاء جهاز تفتيش العمل، الذي أصبح يلعب دورا هاما وأساسيا في تحقيق الاستقرار والتوازن بين أطراف علاقة العمل، وتحويل مفاهيم الصراع بين العمال وأرباب العمل من فلسفة التعرض والتصادم إلى وضع يقوم على الحوار والتفاهم والتعاون، وذلك في ظل التطورات التي تشهدها علاقات العمل بصفة عامة وتشريعات العمل بصفة خاصة<sup>1</sup>.

وتظهر أهمية مفتشية العمل من خلال كونها مؤسسة إدارية تعمل على مراقبة مدى تطبيق قانون العمل وتسهر على استقرار العلاقات العمالية، وبالتالي فان تحقيق الاهداف الخاصة بحماية العمل مالم يكن هناك جهاز يشرف على سير المصالح ومراقبة مدى إحترام الاطراف إلى العلاقة العقدية بينهما. وعليه فان الهدف الأولي لمفتشية العمل هو السهر على تطبيق قانون العمل جملة وتفصيلا، كما تخول الإتفاقية رقم 81 السالفة الذكر، والتي صادقت عليه الجزائر حيث تخول للذين يتولون مهمة التفتيش ضرورة استقلاليتهم ليس اتجاه الدولة فقط، ولكن كذلك بالنسبة للمؤسسات الخاضعة لرقابتهم، حيث تمنح هذه الاتفاقية استقلالية لمفتشي العمل أثناء أداء مهامهم<sup>2</sup>.

وبالتالي فان الهدف الرئيسي لمفتشية العمل في التشريع الجزائري هو مراقبة مدى إحترام الالتزامات الخاصة بقانون العمل وكذا التدخل من أجل المحافظة على الرابطة العقدية بين العامل ورب العامل. وكذا التدخل لحفظ حقوق الطرفين.

<sup>1</sup>\* حملات جوهرية، صلاحيات مفتشية العمل في القانون الجزائري، ماستر تخصص قانون اجتماعي جامعة سعيدة، كلية الحقوق جامعة سعيدة، الموسم الجامعي 2016/2017، ص 08.

<sup>2</sup>\* صافية زيد المال، محاضرات في مادة القانون العمل، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014، ص 31.

## المبحث الثاني

### التنظيم الإداري لمفتشية العمل

عرف التنظيم الإداري لمفتشية العمل تغيرات جذرية في هذا الجانب، حيث عرفت مفتشية العمل هياكل إدارية مركزية و غير مركزية حيث صدر المرسوم 05/05، السالف الذكر، المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها، وفق قواعد جديدة وكان الهدف هو إعطاء دور فعال لمفتشية العمل من أجل مراقبة تطبيق الأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية لقانون العمل<sup>1</sup>، حيث سنقوم بدراسة التنظيم الإداري لمفتشية العمل سوء على المستوى المركزي وكذا غير المركزي وفق المطلبين التاليين..

### المطلب الأول

#### الهياكل المركزية لمفتشية العمل

تقوم الهياكل المركزية لمفتشية العمل بتنسيق نشاط المصالح غير المركزية بحيث تتكفل من جهة بعصرنة نشاط مفتشية العمل، ومن جهة أخرى بإعطاء بعد هام لتنظيم أو مراقبة ظروف العمل على مستوى الهيئات المستخدمة من أجل تحسين شروط وظروف العمل<sup>2</sup>، وبالتالي فإن هذه الهياكل تقوم بمهام التنسيق مع الهياكل الغير المركزية لمراقبة الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بقانون العمل، وكذا مراقبة مدى فعالية جهاز التفقيش حيث توجد هياكل مركزية تتمثل في مديرية العلاقات المهنية ومراقبة وظروف العمل، ومديرية الإدارة والتكوين وهو ما سوف نتطرق اليه في الفروع التالية.

<sup>1</sup>\*عباس راضية،مراجع سابق،ص164.

<sup>2</sup>\*عمران فوزي،دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل،ماستر حقوق تخصص جنائي للأعمال،جامعة بجاية،كلية الحقوق والعلوم السياسية،،الموسم الجامعي،2016/2017،ص37.

## الفرع الأول

## مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل هي احد المصالح المركزية تتولى الإشراف التقني على المصالح الخارجية وأعاون تفتيش العمل بالمهام المنوط بهم ومن خلال المرسوم رقم 05/05 ،السالف الذكر وحسب المادة 05 منه تكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بمايلي.

-السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.

- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها.

- السهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل.

-السهر على تحسين بطاقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

- المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين المصالح مفتشية العمل. ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول به<sup>1</sup>.

كما تضم هذه المديرية 03 مديريات ،مديرية الفرعية للعلاقات المهنية، والمديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، والمديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

وحسب المادة 07 من المرسوم 05/05 السالف الذكر، تكلف المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بمايلي.

-دعم العلاقات مع المحيط من خلال التشاور والاتصال مابين القطاع والقطاعات، واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام.

<sup>1</sup>\*المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 ،السالف الذكر.

-تحديد نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وإعدادها وتنفيذها، خاصة فيما يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها.

-إعداد بطاقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وتحيينها وإنجاز جميع الدراسات المرتبطة بها.

-المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشيه العمل<sup>1</sup>.

كما تقوم المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل وفق المادة 08 من المرسوم 05/05.

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف العمل.

- العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الامن والوقاية والصحة وطب العمل.

-المساهمة في إعداد برامج النشاط واجراءات الوقاية من الاخطار والامراض 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<sup>2</sup>.

كما نصت المادة 09 من نفس المرسوم 05/05 السالف الذكر، على مهام المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

-تحديد وتطوير الادوات والمناهج والمقاييس والإجراءات الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل.

-متابعة معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال وكذا التنظيمات النقابية.

<sup>1</sup>المادة 07 من المرسوم رقم 05/05 السالف الذكر.

<sup>2</sup>المادة 08 من المرسوم رقم 05/05 السالف الذكر.

- المساهمة في تعزيز التقنيات والوسائل الرامية إلى ترقية مقاييس العمل واعتمادها والقيام بكل دراسة أو بحث بشأنها.
- إنشاء بطاقة المؤسسات وتحيينها، وكذا إعداد حصيلة محاضرة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل بصفة دورية يحررها مفتشو العمل وتقييم النتائج المخصصة لها من الجهات القضائية المختصة<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### مديرية الإدارة والتكوين

- انشأت مديرية الإدارة والتكوين بموجب المرسوم رقم 05-05 السالف الذكر، تتمثل مهام هذه المديرية في تسيير الوسائل وكذا مهام نفقه التسيير والتجهيز وضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم، وذلك بتنفيذ دورات وتريصات لتحسين مستوى الإطار البشري لمفتشيه العمل، وحسب المادة 10 من المرسوم 05/05 السالف الذكر والتي تحدد صلاحيات مديرية التكوين والإدارة بمايلي.
- تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل - السهر على صيانه الممتلكات العقارية والمنقول ومسك جرد بشأنها.
- إعداد استراتيجية لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الاحصائيات وانشاء الرصيد الوثائقي لمفتشيه العمل وتسييره وضمان توزيعه وتنظيمه.
- القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفياتها والامر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول به .
- ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من أجل الاستجابة لمتطلبات الناجمة عن ممارسه المهام المخولة للمفتشية العامة للعمل، وتحسين نوعيه الاداء وترقيتها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>\*المادة 09 من المرسوم 05/05 السالف الذكر.

<sup>2</sup>\*المادة 10 من المرسوم 05/05 السالف الذكر.



كما تضم مديره التكوين والإدارة 03 مديريات المديرية الفرعية للإدارة والوسائل، والمديرية الفرعية للتكوين والوثائق، والمديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات. تنص المادة 12 من المرسوم 05/05 السالف الذكر فان مهام المديرية الفرعية للإدارة و الوسائل بمايلي.

- السهر على وضع هياكل مفتشية العمل وتقسيم حاجاتها إلى الوسائل البشرية والمادية.
- ضمان تسيير وسائل مصالح المفتشية العامة للعمل.
- تنفيذ إجراءات تسيير الموارد البشرية للمصالح المركزية وغير المركزية ومتابعتها وتقييمها.
- إعداد الحسابات الإدارية للمصالح المركزية وغير المركزية.
- إعداد تقديرات ميزانيه المصالح المركزية ووضع الاعتمادات المخصصة والسهر على تنفيذ الميزانية.
- مسك الجرد والضمان صيانه الممتلكات العقاريه والمنقولة وحفظها والسهر على تنفيذ برامج التجهيز طبقا للتنظيم والتشريع والمعمول به<sup>1</sup>.
- كما نصت المادة 13 من نفس المرسوم 05/05 السالف الذكر إلى صلاحيات المديرية الفرعية للتكوين والوثائق بما يلي.
- تصور مخططات التكوين السنوية والمتعددة السنوات المخصصة لمستخدمي مفتشيه العمل وإعدادها وتنفيذها وتقييم أعمال التكوين المنجزة.
- توجيه أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف لتكييفها مع المتطلبات الناجمة عن تطورات عالم الشغل.
- اقتراح كل التدابير والأعمال الكفيلة بتدعيم وتحسين المؤهلات الفنية للمستخدمين وتطويرها.

<sup>1</sup>\* المادة 12 من المرسوم 05/05 السالف الذكر.

- تكوين الارشيف والرصيد الوثائقي لمفتشيه العمل وتسييرها ومساعدته المصالح غير المركزية في هذه المهام بضمان جمع وتوزيع النصوص التشريعية والتنظيمية والاجتهاد القضائي وكذا المنشورات ذات الصلة بمهام مفتشية العمل<sup>1</sup>.
- كما اشارت المادة 14 من مرسوم 05/05 ،السالف الذكر على مهام المديرية الفرعية للأعلام الآلي والإحصائيات بمايلي.
- إعداد المخطط التوجيهي للأعلام الآلي.
- وضع شبكة لجمع المعلومات وضمان تسييرها وصيانتها
- السهر على تطوير التطبيقات المعلوماتية الخاصة بالمفتشية العامة للعمل
- تحديد الادوات الرامية إلى عصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل وإعدادها ووضعها
- حيز التنفيذ بالتنسيق مع الهياكل المعنية.
- ضمان جمع كل المعلومات الاحصائيات المرتبطة بنشاط مفتش العمل ومعالجتها وحوصلتها<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### الهياكل الغير المركزية لمفتشية العمل

بالإضافة إلى الهيكل المركزية للمفتشية العامة للعمل، ومن أجل إعطاء الدور الفعال وكذا استقلالية في اداء مهام مفتشية العمل، توجد أجهزة غير مركزية وتم تنظيم عملها وفق ثلاث قرارات وزارية تنظم عمل الهياكل الغير مركزية ، وهي المصالح الجهوية لمفتشية العمل وكذا المصالح مفتشية العمل الولائية وكذا مكاتب العمل على المستوى المحلي وهو ما سوف نتطرق إليه في الفروع التالية.

<sup>1</sup>\*المادة 13 من المرسوم 05/05 السالف الذكر.

<sup>2</sup>\*المادة 14 من المرسوم 05/05 السالف الذكر.

## الفرع الأول

## المفتشية الجهوية للعمل

يهدف القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق ل 26 غشت سنة 2005<sup>1</sup>، والذي يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، وحسب القرار الوزاري يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل بي 08 مفتشيات، كما يحدد مقرات المفتشية الجهوية للعمل واختصاصها الإقليمي، كما أشار القرار إلى تنظم المفتشية الجهوية للعمل بثلاث مصالح، مصلحة التوجيه وتنسيق النشاطات و مصلحة التقييم والتلخيص ومصلحة المستخدمين والوسائل.

حيث تتولى مصلحة التوجيه والتنسيق النشاطات وفق المادة 04 من القرار الوزاري السالف الذكر بما يلي.

- المشاركة في إعداد برامج النشاط والسهر على احترام اليات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشي العمل ومفتشيات العمل للولاية.

- متابعة العمليات المرتبطة بنتائج القضايا المعالجة للمحاكم مع التنسيق مع مفتشيه العمل لولائية وتعد التقارير بشأنها وتقوم بتنفيذ نشاطات التكوين وتحسين المستوى وتجديد معارف المستخدمين التابعين للمفتشية الجهوية للعمل.

- ضمان تنسيق نشاطات مفتشيات العمل للولاية<sup>2</sup>.

كما تتولى مصلحة التقييم والتلخيص بما يلي، التقييم الدوري لحصائل وتقارير نشاطات مفتشيات العمل للولاية وتحليلها إعداد تلخيص بشأنها، السهر على تنفيذ تطبيقات

<sup>1</sup>\* القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 غشت 2005، الذي يحدد المفتشية الجهوية للعمل وتنظيمها

واختصاصها الإقليمي، ج.ر، عدد 75 الصادرة بتاريخ 20 نوفمبر 2005.

<sup>2</sup>\* المادة 04، من القرار الوزاري الذي يحدد المفتشية الجهوية وتنظيمها وسيرها، مرجع سابق.

الإعلام الآلي وضمان حسن سير شبكه الإعلام الآلي، متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وتحليلها وإعلام الإدارة المركزية بذلك بانتظام<sup>1</sup>.

كما تقوم مصلحة المستخدمين، بضمان تسيير المستخدمين ومتابعه مساراتهم المهنية، عرض كل إقتراح حركه نقل مستخدمى التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية . القيام بعمليات الالتزام بنفقات التسيير وتصفياتها والأمر بصرفها،متابعه العمليات المنجزة في إطار برنامج التجهيز تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية من الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية والسهر على الاستعمال العقلاني للوسائل المتوفرة<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### مفتشية العمل الولائية

مفتشيه العمل الولائية والتي نظمها القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2005/08/16<sup>3</sup>، الذي يحدد تنظيم مفتشيه العمل الولائية، يعود إنشاء هذه المفتشيات وفق التنظيم الإداري الجديد لمفتشية العمل، وحسب المادة 03 من القرار الوزاري المشترك السالف الذكر، تنظم مفتشيه العمل في الولايات الجزائر وعنابة سطيف قسنطينة وهران ورقلة في ثلاث مصالح هي،مصلحه الوقاية من الأخطار المهنية،مصلحه العلاقات المهنية والمراقبة،مصلحه التقييم والتخليص<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>\*المادة 04 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد المفتشية الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، مراجع سابق.

<sup>2</sup>\*بن عزة صارة، مفتشية العمل، مذكرة ماستر في القانون الاجتماعي جامعة مولود معمري كلية الحقوق، تيزي وزو، الموسم الجامعي 2016/2017، ص38.

<sup>3</sup>القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 16 غشت 2005، الذي يحدد مفتشية العمل الولائية وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج.ر، عدد75 الصادرة بتاريخ 20نوفمبر2005.

<sup>4</sup>\*المادة03 من القرار الوزاري المشترك، الذي يحدد مفتشية العمل الولائية وتنظيمها واختصاصها الإقليمي،السالف الذكر.

وتنص المادة 05 من القرار الوزاري السالف الذكر، على انه تقوم مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية بما يلي.

-تنظيم نشاطات المراقبة في مجال الوقاية الصحية والامن والطب العمل وإرسال التقارير بشأنها.

-استغلال تصريحات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة من وكالات الضمان الاجتماعي.

-العمل مع الهيئات المختصة ومصالح طب العمل قصد الوقاية من الأخطار المهنية -تقوم بتنشيط عمل مفتشي العمل في مجال الوقاية من اخطار المهنية.

- كما تقوم بمعالجة المعطيات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتحليلها.

اما المصلحة الثانية وهي مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة تقوم بما يلي:

-السهر على احترام تطبيق تشريع العمل وإعلام السلطة السلمية بذلك.

- وضع بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشيه العمل التابعة لاختصاصها الاقليمي وتحيينها.

- ضمان التسجيل أو الموافقة حسب الحالة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية والقيام، عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام. التشريعية والتنظيمية<sup>1</sup>،

-تنظيم معالجه النزاعات الفردية في العمل طبقا للتشريع المعمول به.

-السهر على تنظيم نشاطات الوقاية والمصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل وإعلام الهيئات المستخدمة والمنظمات النقابية للعمل.

<sup>1</sup>المادة 05 من القرار الوزاري الذي يحدد مفتشيه العمل الولائية وتنظيمها واختصاصها الإقليمي،السالف الذكر.

- مسك سجلات الأعمال التي يحررها مفتشو العمل.
- ضمان متابعه الدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم والمرتبطة بتطبيق تشريع وتنظيم العمل.
- تنظيم وتنفيذ كل نشاط يرمي إلى مكافحات العمل المأجور غير القانوني وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالمخالفات التي تمت معاينتها.
- مساعدته الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل،
- السهر على احترام تشريع وتنظيم العمل في مجال التشغيل الأجانب ووضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق مع المصالح المعنية في مجال التقييم وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد حصائل دورية بشأنها<sup>1</sup>.
- تنص المادة 6 من القرار الوزاري السالف الذكر، تكلف مصلحه التقييم والتلخيص بمايلي
- تنشيط وإنجاز التحقيقات والدراسات والتفتيشات وإرسال التقارير الخاصة بها.
- ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية التي لها صلة بمهام نشاطات مفتشي العمل.
- تقييم إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وإعداد الحصائل الدورية.
- المشاركة في تنظيم وتسيير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة أعوان مفتشية العمل.
- تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بالتشريع والتنظيم العمل .
- تحضير التقرير الدوري للإعلام الموجه للجماعات المحلية المعنية حول ظروف العمل السائدة في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- تنظيم علاقات مفتشية العمل مع الإدارات على مستوى الولاية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>\*المادة 05 من القرار الوزاري المشترك، الذي يحدد مفتشية العمل الولائية وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، السالف الذكر.

<sup>2</sup>\*المادة 06 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد المتفتشية الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، السالف الذكر.

كما اشارت المادة 7 من نفس القرار على انها تنظم مفتشية العمل للولاية في الولايات على مستوى ولاية تيزي وزو سطيف والبليدة وتيارت سكيكدة وقالمة وسيدي بلعباس وباتنة وغليزان وتبسة وبشار وتلمسان وبجاية وبومرداس وتيبازة والبويرة وسعيدة ومعسكر والمدية وعين تموشنت وادرار وخنشلة وإيليزي والجلفة والنعامة تيسمسيلت والمسيلة والبيض وتندوف والوادي وسوق هراس وغرداية وتامنغست وجيجل والاغواط ويسكرة و الطارف وميلة وبرج بوعريريج وام البواقي وعين الدفلى في مصلحتين هما .  
مصلحه الوقاية والتنشيط والمراقبة ومصلحه التقييم والتلخيص<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث

#### مكاتب العمل

توجد مكاتب العمل على مستوى الولاية، تتولى مكاتب العمل ممارسه المهام والصلاحيات التي يستند اليها في التشريع والتنظيم المعمول به في مجال النقثيش، وقد تم تقليص من عدد المكاتب المفتشية العمل من 74 الى 27 مكتب كما تقوم هذه المكاتب بمهامها وفق المادة 15 من المرسوم التنفيذي 209\90، المتعلق بمهام وتنظيم مكاتب مفتشيه العمل.

-وضع بطاقة وملفات للهيئة المستخدمة التابعة لاختصاصاتها وتعيينها.

- القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمال والإشعارات المسبقة بالإضراب، إعلام المستخدمين والمنظمات النقابية للعمل والمستخدمين بالتشريع العمل

-ضبط السجلات الأعمال التي يحررها مفتش العمل.

-تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الأجل التي يحددها القانون ومساعدته الوطاء في أداء مهامهم.

- متابعه مدى تطبيق تشريع العمل.

<sup>1</sup>\*المادة 07 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد المفتشية الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، السالف الذكر.

-ضمان متابعه الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم<sup>1</sup>.  
كما تقوم هذه المكاتب بإعداد حصيلة النشاطات الدورية وإرسالها وإعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، تنظيم تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذه المجال، ضمان جمع كل المعلومات والاحصائيات ذات العلاقة بمهام مفتشية العمل ومعالجتها<sup>2</sup>. كما ان القرار الوزاري المشترك أشار إلى أنه يعد رئيس مكتب مفتشية العمل التقارير الدورية ويرسلها إلى مفتش العمل لولاية تابع لها، كما يكلف رئيس مكتب مفتشية العمل بتنشيط اعمال مفتشي العمل الموضوعين تحت سلطته وتنسيقها ومتابعتهم<sup>3</sup>.

### المبحث الثالث

#### التنظيم البشري لمفتشية العمل

يشرف على تسيير وإدارة مفتشية العمل سوء على المستوى المركزي وغير المركزي موظفون يخضعون لقانون الوظيف العمومي، حيث منح القانون لهؤلاء الموظفين صلاحيات واسعة وتتمثل مهامهم، في مراقبة تطبيق احكام التشريع والتنظيم الخاص بقانون العمل، فالتفتيش يعتبر الركيزة الأساسية لمفتشية العمل، وهو عمل يقوم به مفتشو العمل فالمشرع منح لمفتشي العمل التدخل في حالة وجود خرق الأحكام الخاصة بقانون العمل، حيث صدر مرسوم تنفيذي متعلق بالنظام القانوني لمفتشي العمل وكذا الأحكام الخاصة بمفتشي العمل، وهو ماسوف نتطرق اليه في هذا المطلبين التاليين.

<sup>1</sup>المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 209/90، المؤرخ في 14 جوان 1990، المتعلق بتنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر عدد 29، 1990 الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر بتاريخ 06/01/2005، يتضمن المفتشية العامة للعمل وسيرها.

<sup>2</sup>راجع المرسوم التنفيذي رقم 209/90، السالف الذكر.

<sup>3</sup>القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 غشت 2005، الذي يحدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج.ر، عدد 75 الصادرة بتاريخ 20 نوفمبر 2005،



## المطلب الأول

## تعريف مفتش العمل ومهامه

يعتبر مفتشو العمل كغيرهم من الموظفين العموميين حيث منحهم القانون صلاحيات مراقبة احترام التشريع والتنظيم الخاص بقانون العمل، كما يعتبر مفتشو العمل موظفون عموميون يخضعون لقانون الوظيف العمومي، حيث منحهم القانون مجموعة من الصلاحيات وفق قانون خاص بهم، وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف مفتش العمل وكذا المهام الموكلة لهم في الفروع التالية.

## الفرع الأول

## تعريف مفتش العمل

يعتبر مفتش العمل موظف عمومي يخضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، وبناء على مادة 04 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية (يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفه عمومية دائمه ورسم في رتبه في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف رتبته)<sup>1</sup>.

كما تنص الاتفاقية الدولية رقم 81 في مادتها 6 (بان هيئة التفتيش تتألف من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم في ظروف خدمتهم ومستقلين عن التغيرات الحكومية وعن التأثيرات الخارجية غير السليمة)<sup>2</sup>.

وحسب المادة 8 من المرسوم رقم 11/ 261، المتعلق بالقانون الأساسي المطبق على مفتشي العمل (يؤدي مفتشو العمل امام محكمه إقامتهم الإدارية اليمين التالية اقسام بالله العلي العظيم أن أقوم بوظيفتي بي أمانة وصدق وأن أحافظ على السر المهني وأراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة علي، لا تجدد اليمين ما لم يحدث انقطاع نهائي

<sup>1</sup>\*المادة 04 من الامر رقم 03-06 المؤرخ، في 19 جمادي الثانية عام 1427، الموافق، 15 يوليو

2006، يتضمن القانون الأساسي الوظيف العمومي، ج.ر، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

<sup>2</sup>\*الاتفاقية رقم 81، مراجع سابق.

للوظيفة وذلك مهما تكن أماكن العمل التي يعاد تعيين المعنيين فيها أو الرتب والمناصب مشغولة تباعاً<sup>1</sup>. مفتشو العمل هم موظفون محلفون يحافظون على السر المهني ويتقيدوا به حتى بعد مغادرتهم المصلحة، كما لهم حماية مقرره قانوناً أثناء ممارسه وظيفتهم من قبل إدارتهم من إي إهانته أو سب أو شتم، وفي هذا الإطار تتكفل الإدارة بتعويضهم عن الضرر الحاصل لهم، وعلى العموم فإن مفتشو العمل يخضعون لي السلطة العمومية فهم موظفون لدى الدولة، إذ ان بعض البلدان توكل مهمة التفتيش إلى أشخاص ليس موظفين عموميين كالنرويج تجيز السلطات البلدية الاستعانة بمتطوعين للقيام بعملية التفتيش، حيث منح المشرع لمفتش العمل صلاحيات شبه مطلقه للقيام بها ويعتبر مفتش العمل موظف عمومي يقوم بحماية وتطبيق احكام تشريع الخاصة بقانون العمل. كما عت لهؤلاء الموظفين صفة شبه الضبطية القضائية أثناء تحريره للمخالفات و إحالتها للجهات القضائية<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### مهام مفتش العمل

يكلف مفتشو العمل طبقاً لتشريع وتنظيم المعمول به وفق المادة 30 من المرسوم تنفيذي رقم 11- 261 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك المفتشين بالمهام التالية.

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع وتنظيم في مجال الوقاية والصحة والأمن والطب العمل، تحرير أي وثيقه منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما بغرض عرضها على السلطة السلمية أو إرسالها إلى السلطة القضائية المختصة، عند

<sup>1</sup> المادة 08 من المرسوم تنفيذي رقم 11/261 المؤرخ في 30 يوليو 2011 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج.ر. عدد 43 الصادرة بتاريخ 03 رمضان 1423، الموافق ل 03 غشت 2011.

<sup>2</sup> \* حملات جوهرة، مراجع سابق، ص 12.

الاقتضاء، ضمان مراقبه تطبيق التشريع والتنظيم وكذا اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية وفقا لمناهج ومقاييس وإجراءات التدخل التي تحددها السلطة السلمية. العمل على تعميم تشريع وتنظيم العمل تجاه العمال والمستخدمين، إجراء المصالحة في النزاعات الجماعية في العمل والمساهمة فيها ومساعدة الوسطاء في أداء مهامهم، التكفل بالعرائض المتعلقة بالنزاعات الفردية في العمل وبرمجه اجتماعات مكتب المصالحة، إفادة العمال والمستخدمين بكل المعلومات والإرشادات حول حقوقهم وواجباتهم وكذا الوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية والقرارات التحكيمية.

- تقديم مساعدة للعمال والمستخدمين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للمؤسسة، والسهر على مطابقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية مع التشريع والتنظيم المعمول بهما واتخاذ كل التدابير .
- ترقية كل عمل من شأنه الوقاية من الأخطار المهنية وتحسين ظروف العمل بالتنسيق مع الهيئات والمؤسسات المكلفة بالوقاية.
- تقديم عناصر المعلومات الخاصة بظروف العمل في المؤسسات التابعة لمجال اختصاصهم وعرضها على السلطة السلمية التي تتولى إرسالها إلى السلطات المعنية
- السهر على مراقبه تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي في حدود صلاحياتهم تقديم عرض حال على نشاطاتهم.
- ضمان مراقبه تطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية المنصوص عليها في مجال تنصيب العمال ومراقبه التشغيل<sup>1</sup>.

كما اشارت المادة 31 من المرسوم أعلاه على انه زياده عن المهام المسندة إلى مفتش العمل يقوم المفتشون الرئيسيون للعمل بما يلي.

<sup>1</sup>المادة 30 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر.

- القيام بتقييم مدى تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.
- المبادرة بنشاطات تعميم تشريع وتنظيم العمل والقيام بتنشيطها.
- القيام بكل نشاط من شأنه ترقيته الحوار الاجتماعي والمشاركة في تطوير التفاوض الجماعي.
- القيام بكل دراسة وتحليل حول المسائل المرتبطة بظروف العمل والتشغيل<sup>1</sup>.
- كما يكلف المفتشون المركزيون للعمل حسب المادة 32 وفق المرسوم اعلاه بما يلي .
- تنشيط أعمال مفتشيه العمل وتوجيهها.
- العمل على تعزيز مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل .
- المساهمة في ترقيته الوقاية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>2</sup>.
- زياده على ذلك وحسب المادة 33 من المرسوم اعلاه يكلف مفتشو القسم للعمل بمايلي .
- اقتراح كل التدابير الرامية إلى ضمان تكييف تشريع وتنظيم العمل.
- المشاركة في تحديد السبل والوسائل الأكثر ملاءمة لتطبيق تشريع وتنظيم العمل.
- مساعدته العمال والمستخدمين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل من الدرجة العليا وفق التشريع المعمول به<sup>3</sup>.

حيث إن هذه المهام ماهي إلا وسيلة رئيسة لمهام مفتشي العمل للإبلاغ عن المخالفات وذلك بالدور الرقابي لمفتش العمل والذي يهدف إلى الوقاية ،وليس العقاب<sup>1</sup>، وبالتالي لا يتم اللجوء إلى هذه الأخيرة إلا في حالة عدم إزالة المخالفة.

<sup>1</sup>\*المادة 31 من المرسوم رقم 261/11السالف الذكر.

<sup>2</sup>\*المادة 32 من المرسوم رقم 261/11السالف الذكر.

<sup>3</sup>\*المادة 33 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر.

## المطلب الثاني

### شروط توظيف مفتشو العمل و حقوقهم وواجباتهم

يخضع مفتشو العمل عند اداء مهامهم لمجموعة من الحقوق والواجبات كأغيرهم من الموظفين العموميين، فقد أشارت المرسوم 261/11 السالف الذكر إلى هذه الواجبات والحقوق، كما أشار المرسوم 05/05 السالف الذكر وكذا المرسوم رقم 05-06 المتعلق بشروط الالتحاق بالمناصب العليا<sup>2</sup>، وكذا شروط التوظيف والأحكام الخاصة برتبة مفتشو العمل وهو مأسوف نتطرق التالية.

### الفرع الاول

#### شروط توظيف مفتشو العمل

حسب المادة 23 من المرسوم التنفيذي 44/91 المتضمن القانون الاساسي المطبق على مفتشي العمل على أنه يضم مفتشو العمل 04 الرتب التالية.

-رتبة مفتش العمل

- رتبة المفتش العمل الرئيسي

-رتبة مفتش العمل الاقسام

-رتبة مفتش العمل المركزيين<sup>3</sup>.

وبموجب المرسوم رقم 11 / 261 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك التفتيش أضاف رتبة مفتش قسم للعمل الرئيسي.

<sup>1</sup> \* مزبود بصيفي،الحماية الجزائرية للحقوق العمالية،دكتورة تخصص القوانين الإجرائية والتنظيم القضائي،جامعة وهران،كلية الحقوق والعلوم السياسية،الموسم الجامعي 2018/2017.ص35.

<sup>2</sup>\*المرسوم تنفيذي رقم 06/05 المؤرخ في 06 يناير 2005،الذي يحدد شروط الالتحاق بالمناصب العليا للمصالح غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل،وتصنيفها ج.ر،عدد04 الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005.

<sup>3</sup>\*المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 ،المؤرخ في 16فبراير1991،المتضمن القانون الاساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، جريدة رسمية رقم 08 ،لسنة1991.

وحسب المادة 15 من المرسوم 11/السالف الذكر 261، السالف الذكر يتم توظيف في سلك المفتشين المترشحين الحائزين على شهادة ،ليسانس في الحقوق والعلوم الإدارية وكذا علم الاجتماع والعلوم الاقتصادية والمالية والوقاية الصحية والأمن<sup>1</sup>.

كما نص المرسوم تنفيذي رقم 06/05، السالف الذكر، المتعلق بشروط الالتحاق بالمناصب العليا للمصالح غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل وتصنيفها .حيث أشاره المرسوم على أنه يعين المفتشون الجهويون للعمل من بين . مفتشي الأقسام للعمل الذين لهم أقدمية ثلاث 03 سنوات على الأقل في الرتبة.

وكذا المفتشين المركزيين للعمل والمتصرفين الإداريين الرئيسيين الذين لهم أقدمية 04 سنوات على الأقل في الرتبة، كما يعين مفتشو العمل للولاية من بين مفتشي الأقسام للعمال الذين لهم أقدمية 02 سنتين على الأقل في الرتبة، كذلك من بين المفتشين المركزيين للعمل والمتصرفين الرئيسيين الذين لهم أقدمية 03 سنوات على الأقل في الرتبة، المفتشين الرئيسيين للعمل والمتصرفين الإداريين الذين لهم أقدمية 05 سنوات على الأقل في الرتبة.

كما يعين رؤساء المصالح الجهوية من بين مفتشي الأقسام المثبتين و المفتشين المركزيين للعمل والمتصرفين الإداريين الرئيسيين الذين لهم أقدمية 03 سنوات على الأقل في الرتبة، وكذا المفتشين الرئيسيين للعمل والمتصرفين الإداريين الذين لهم أقدمية 05 سنوات على الأقل، ويعين المفتشون الجهويون المساعدون من بين، مفتشي الأقسام الذين لهم أقدمية 02 سنتين في الرتبة، و المفتشين المركزيين للعمل والمتصرفين الإداريين الرئيسيين الذين لهم أقدمية 03 سنوات علنا لقل في الرتبة<sup>2</sup>.

كما نصت المادة 06 من المرسوم 06/05 السالف الذكر، على أنه يعين رؤساء المصالح على المستوى الولائي من بين ،المفتشين المركزيين للعمل المثبتين، وكذا

<sup>1</sup>\*المادة 15 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر.

<sup>2</sup>\*المرسوم تنفيذي رقم 06/05 السالف الذكر.

المفتشين الرئيسيين للعمل الذين لهم أقدمية خمس 05 سنوات على الأقل في الرتبة. كما يعين من بين مفتشي العمل الذين لهم أقدمية 05 سنوات على الأقل في الرتبة<sup>1</sup>. كما نصت المادة 07 من المرسوم 06/05 السالف الذكر يعين رؤساء مكاتب مفتشية العمل على المستوى الولائي من بين المفتشين الرئيسيين للعمل الذين لهم أقدمية ثلاث 03 سنوات في الرتبة.

مفتشي العمل الذين لهم أقدمية خمس 05 سنوات على الأقل في الرتبة<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### حقوق وواجبات مفتشو العمل

يخضع مفتشو العمل لمجموعة من للحقوق والواجبات كغيرهم من موظفين قطاع الوظيف العمومي.

أولاً: حقوق مفتشي العمل تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 261/11، السالف الذكر المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، يخضع مفتشو العمل طبقاً لتشريع العمل. لمجموعة من الواجبات وكذا الحقوق حيث يمكن مفتشو العمل بزياره أماكن العمل تابعه لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبه تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية لاسيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية للعمل وظروف العمل والتشغيل والوقاية والصحة والأمن وطب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصها الإقليمي<sup>3</sup>.

وبالتالي يمكنهم الدخول في أي ساعه من النهار أو الليل إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية للعمل.

<sup>1</sup>\* المادة 06 من المرسوم رقم 05-06 السالف الذكر.

<sup>2</sup>\* المادة 07 من المرسوم رقم 05-06 السالف الذكر.

<sup>3</sup>\* المادة 03 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر.

غير انه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية موجودة في محل ذو استعمال سكني، يمكن طلب الترخيص بالدخول من الجهات المعنية، إذ يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسه صلاحياتهم أن يدخلوا في إي وقت إلى أماكن العمل وهذا وفق المادة 04 من المرسوم 261/11 السالف الذكر، يؤهل مفتشو العمل في إطار تأدية مهامهم لتحرير الوثائق التالية، تقديم الملاحظة الكتابية، إعداد محاضر المخالفات ومحاضر المصالحة و محاضر عدم المصالحة<sup>1</sup>.

كما أشارت المادة 13 من مرسوم رقم 261/11 السالف الذكر، يمكن لمفتش العمل القيام بالزيارات والتحقيقات بصفه منتظمة من اجل مدى احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية، ويزود مفتشو العمل ببطاقة تعريفه مهنيه تسلمها السلطة المكلفة بمفتشيه العمل، ويجب عليهم حملها واستظهارها اثناء تأدية مهامهم<sup>2</sup>.

**ثانيا:** الواجبات تنص المادة 05 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر، يكتتب مفتشو العمل تعهد شرفيا يشهدون فيه انهم لا يملكون أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في أي مقاوله أو مؤسسه تابعه لمجال اختصاصهم الذي يمارسون فيه عملهم، كما يجب عليهم التصريح لإدارتهم بمقاولاتهم أو المؤسسات التابعة لمجال اختصاصهم الاقليمي والتي يسيروها ويديرها اصولهم أو فروعهم أو أزواجهم أو احد حواشيهم<sup>3</sup>. من الدرجة الأولى، كما نصت المادة 6 من المرسوم 261/11 السالف الذكر، على أنه يمنع على مفتش العمل قبول أي هبات نقديه أو عينيه أو قبول أي امتياز له علاقه بمفتشيه العمل، من أي شخص كان كما لا يحق لهم النظر في الشؤون التي تكون طرف فيها أزواجهم أو احد فروعهم أو حواشي ،حيث يؤدون اليمين أمام محكمه

<sup>1</sup>\*المادة 04 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر.

<sup>2</sup>\*المادة 13 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 05 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر.



إقامتهم الإدارية<sup>1</sup>. إذ انه يخضع مفتشو العمل وفق المرسوم التنفيذي إلى احترام التنظيم والتشريع المعمول به، وذلك بعدم افشاء السر المهني، كما يقوم مفتشو العمل بالخدمة في كل وقت سواء الليل أو نهار وحتى بعد اوقات العمل القانوني. هناك بعض المشاكل التي يعاني منها جهاز مفتشية العمل خاصة نقص في الجهاز البشري نتيجة تجميد عملية التوظيف، كذلك تكليف مفتشي العمل بمهام اخرى، والتي تؤثر على المهام الرئيسية لهم، ضعف التصنيف الخاص بالقانون الأساسي لمفتشي العمل، مع ضرورة تعديله، كما ان الحقوق والواجبات التي يخضع لها مفتشي العمل خاصة في الجانب العملي لوجود صعوبات خاصة أثناء اداء عملهم وكذا تعرضهم لبعض الاخطار، وبالتالي فانه يجب على المشرع توسيع حقوق وواجبات مفتشي العمل بالمقارنة بالمهام الموكلة لهم. ضرورة مراعات عامل التكوين وكذا ضرورة تحفيز اعوان التفتيش في الجانب المالي. فتح تخصصات أخرى لتوظيف مفتشي العمل خاصة في الجانب العلمي كالصحة والكيمياء والوقاية والأمن.

<sup>1</sup>\*المادة 06 من المرسوم رقم 261/11 السالف الذكر.



# الفصل الثاني

## صلاحيات مفتشية العمل

تختص مفتشية العمل في مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بقانون العمل، فهو الجهاز الوحيد في الجزائر الذي خول له المشرع هذه الصلاحيات، خاصة وأن التفتيش هو الركيزة الأساسية لمفتشية العمل. خاصة وأن مفتشي العمل يتمتعون بصلاحيات، من أجل السهر على تنفيذ أحكام التشريع لقانون العمل، فقد منحهم القانون الحق بالقيام بالزيارة الميدانية لإمكان العمل ليلاً أو نهاراً. ومراقبة حالة التشغيل في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، وكذا مراقبة اليد العاملة الأجنبية، مراقبة مدى احترام الإجراءات الخاصة بالصحة والوقاية والامن وطب العمل، مراقبة العقود المحددة المدة، كما يمكن لمفتشية العمل القيام بالتقارب بين العمال وأرباب العمل خاصة ما تعلق بالاتفاقيات العمالية، وله صلاحية توجيه الإعدارات وأجراء تحقيق و تحرير المحاضر، كما منحهم القانون صفة شبه الضبطية القضائية، ومن أجل دراسة هذه الصلاحيات الخاصة بمفتشية العمل تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث يتعلق المبحث الاول بصلاحيات مفتشية العمل في مجال الرقابة والثاني صلاحيات مفتشية العمل في حل النزعات العمالية الفردية والجماعية والثالث صلاحيات مفتش العمل لإزالة المخالفة. وكذا الصعوبات التي تواجهها اثناء العمل.

## المبحث الاول

### صلاحيات مفتشية العمل في مجال الرقابة

خول المشرع الجزائري لمفتشية العمل مجموعة من الصلاحيات، خاصة ما تعلق المتعلقة بمدى احترام الاحكام التشريعية والتنظيمية لقانون العمل ،حيث ساير المشرع الجزائري التشريعات الدولية ،واسند مهمة الرقابة إلى مفتشية العمل المختصة اقليميا، خاصة ما تعلق بتفتيش ومراقبة الأحكام الخاصة بالتشغيل الأجانب وكذا احترام المؤسسات لتوفر الصحة والامن والوقاية ومراقبة عقود العمل المؤقتة وتشغيل الأطفال والنساء. وعليه فان المشرع الجزائر خول لمفتشية العمل مراعاة تطبيق الاحكام الخاصة بالتشريع والتنظيم الخاص بالعمل خاصة ما تعلق بعملية الرقابة الخاصة بعملية التشغيل وكذا الرقابة على المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، حيث يمكن لمفتش العمل اتخاذ الإجراءات في حالة وجود خرق لأحكام الخاصة بالعمل وسوف نقوم سنتحدث على الرقابة على التشغيل القصر والنساء وكذا العمال المؤقتين والمعوقين والأجانب فق المطالب التالية..

## المطلب الاول

### الرقابة على التشغيل

لقد خول المشرع الجزائري لمفتشية العمل صلاحية الرقابة على التشغيل بالتنسيق مع بعض الهيئات الإدارية ،منها الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث يمكن لوكالة التشغيل تسجيل العمال وانتقاءهم لديها ،كما يلتزم أرباب العمل بالمرور على وكالة التشغيل لعرض أي عمل، فنقوم وكالة التشغيل إخطار مفتشية العمل بكل خرق لهذه الأحكام، فالمشرع الجزائري استحداث هذا الجهاز من أجل ضبط سوق الشغل ،وإخضاع العامل والمستخدم لمجموعة من الضوابط ،وبالتالي فان مفتشية العمل تسهر بالتنسيق مع وكالة التشغيل من أجل تطبيق هذه الأحكام. خاصة في ظل التحديات التي يشهدها عالم الشغل بالجزائر ودخول مؤسسات ويد عاملة أجنبية، هذه الاجراءات

تخص رقابة التشغيل بصفة عامة ولكن حاولت ان اقوم بدراسة الرقابة على التشغيل على الحالات الخاصة نظرا لأهميتها، وسنقوم نتطرق لها في الفروع التالية.

### الفرع الاول

#### الرقابة على تشغيل القصر والنساء

جعل المشرع الجزائري حماية القصر من بين المسائل المتعلقة بالنظام العام ،كما خص تشغيل المرأة لخصوصيات المرأة الفيزيولوجية، خاصة وان القوانين المطبقة في مجال المسؤولية المدنية والجنائية اتجاه القصر هي من قواعد القانون العام.

**أولاً:** تشغيل القصر اشترط المشرع الجزائري تشغيل القصر بضرورة توفر ثلاثة شروط أساسية وهي ،بلوغ سن 16 سنة كاملة عند إبرام العقد، وكذا وجوب ترخيص من الولي الشرعي ،وكذلك وجوب رخصة طبية و القيام بالفحوصات الطبية. خاصة وان عقد العمل القصر يعتبر من الاعمال الضرة بين النفع والضرر،

فا في حالة زيارة مفتش العمل لميدان العمل. يمكنه تفحص عقود العمل للتأكد من عدم تشغيل القاصر إلا في حالة التمهين.

وعلى العموم فالمشرع أعطى حماية للقاصر اثناء العمل، وذلك لخطورة بعض المهن. كامنع تشغيل القاصر في بعض المهن الخطيرة والتي تتعدم بها النظافة أو تضر بصحته وأخلاقه، ومنع تشغيل القصر ليلا، اعتبارا للمخاطر الناجمة عن العمل الليلي. وعليه فانه لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة في إي عمل ليلي، الأبعد إذن مسبق من مفتش العمل.

مع ضرورة اجراء الكشف الطبي للأحداث قبل تشغيلهم وهذا للتأكد من سلامتهم البدنية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-بشير هدافي ،الوجيز في شرح قانون العمل علاقة العمل الفردية والجماعية،دار الريحانة للكتاب -القبة- الجزائر طبعة 2006.ص182.

رغم انخفاض عمالة الاحداث في الجزائر حسب وزارة التضامن حسب التحقيقات التي قامت بها مفتشيات العمل حيث بلغت النسبة حوالي 0.05/ حيث ان هناك مجموعة من التدابير اتخذتها الدولة في عمالة الاحداث<sup>1</sup>، اذ ان مفتش العمل في حالة وجود خرق للتشريع والتنظيم الخاص بشغيل الاحداث يقوم بإنذار المستخدم وحسب قانون المالية التكميلي لسنة 2015<sup>2</sup>، فقد فرض غرامة قدرها 10.000.00 دج الى 20.000 دج في حالة تشغيل قاصر لم يبلغ سن المقرر، كما ان هناك عقوبات مالية وجزائية خاصة ما تعلق بالإعمال الليلية او مخالفة شروط توظيف القاصر.

**ثانيا:** الرقابة على تشغيل النساء الاصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكرا أو أنثى لافرق بينهما في الحقوق والواجبات العامة، وعليه فان قانون 11/90 السالف الذكر، يتمتع كلا الجنسين بحرية مزواله العمل، والحصول على ذات الاجر اي التساوي في الحقوق والواجبات، غير انه مراعاة للاعتبارات النفسية والفيزيولوجية للمرأة وضع المشرع احكام خاصة بها حيث منع القانون عمل المرأة ليلا. إلا بموجب رخصة من مفتشية العمل، وعلى العموم فان المشرع قرر أحكام للمرأة العاملة، كأحقها في عطلة الأمومة وساعة الرضعة، وعلى العموم فانه في حالة وجود خرق لهذه للأحكام يمكن لمفتشية العمل انذار المستخدم، وعلى العموم فانه لا يجوز تشغيل النساء ليلا. كما منح القانون عطلة الأمومة للمرأة وحق الرضاعة، وهي عطلة استثنائية إي لا يمكن حرمانا المرأة منها كونها حالة تعلق علاقة العمل مؤقتا فأني حالة توقيف علاقة العمل بسبب الامومة فان المستخدم قد ارتكب خطأ وتصرفاته باطلة<sup>3</sup>، اذ يتدخل

<sup>1</sup>\* الأمين سويقات، الحماية الاجتماعية للطفل في الجزائر بين الواقع والمأمول، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد، 33، مارس 2018 ص311.

<sup>2</sup>\* أمر رقم 01-15، المؤرخ في 23 يوليو 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي، ج.ر عدد 40 الصادرة بتاريخ 2015/07/23.

<sup>3</sup>\* أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مراجع سابق، ص223.

مفتش العمل في حالة وجود تعسف كاتشغيل النساء ليلا دون رخصة من مفتشية العمل، أو إنهاء العلاقة بسبب الأمومة، فيمكن لمفتش العمل إنذار المستخدم وفي حالة لم يمثل يتم تحرير محضر مخالفة<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### الرقابة على تشغيل العمال المؤقتين والمعوقين.

اولا: الرقابة على تشغيل العمال المؤقتين من الصلاحيات التي تقوم بها مفتشية العمل مراقبة تشغيل العمال المؤقتين خاصة وان عقودهم محددة المدة ، ومن مهام مفتش العمل مراقبة مدى الالتزام المستخدم بالقواعد الخاصة بهؤلاء العمال، حيث ان المشرع حدد الحالات التي يجوز فيها للمستخدم إبرام عقود محددة المدة<sup>2</sup>. تنص المادة 12 من القانون رقم 90-11 المكمل بالمادة 02 من الامر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 بمايلي (يمكن إبرام عقود العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه.

- \* عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- \* عندما يتعلق الأمر باستحلاف عامل في منصب تغيب عنه مؤقتا ،ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- \* عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- \* عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- \* عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- ويبين بدقة عقد العمل ،في جميع الحالات، مدة علاقة العمل واسباب المدة المقررة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>\* رشيد واضح ،منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر دار هومة، طبعة 2002، ص119.

<sup>2</sup>\* عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، طبعة 2003 ص83.

<sup>3</sup>المادة 12 من القانون 90-11، السالف الذكر.

حيث يقوم مفتش العمل بتأكد من مدى احترام المستخدم لعقد العمل. اذا ان صلاحية مفتشية العمل في مراقبة تشغيل العمال المؤقتين، تعتبر هي الاخرى من بين المهام المضافة لصلاحيات مفتشية العمل<sup>1</sup>.

كما انه يجب أن يكون عقد العمل محدد المدة مكتوب، وفي حاله انعدام عقد المكتوب، يفترض ان تكون علاقه العمل قائمه لمدة غير محدودة، والعقد المحدد المدة هو ذلك العقد المبرم لمدة معينة، لإنجاز عمل معين، حيث اصبحت مراقبه هذه العقود مع تعديل المادة 12 من قانون 11 /90 المقتضى الامر 96 بموجب هذا الامر اصبح المستخدم ملزم بتقديم نسخه من عقود العمل المحددة المدة للعمال المتعاقدين، كما يمكن لمفتش العمل المختصة عند زيارته للمؤسسة طلب نسخه من هذه العقود.

حيث يمكن لمفتش العمل التدخل بالرقابة لهذه العقود واتخاذ التدابير اللازمة لذلك. إذ يتحرى مفتش العمل عن وضعية العمال المؤقتين، والأسباب الدافعة لإبرام هذه العقود وفي حالة وجود خرق لأحكام التنظيم والتشريع الخاص بالعمل، يوجه المفتش أعدار للمستخدم، كما يمنح اجل للمخالف بمدة 08 ايام الازالة المخالفة، بعد انقضاء الآجال ولم يلتزم المستخدم يقوم مفتش العمل بتحرير محضر مخالفة .

اذ أن الرقابة التي يقوم بها مفتش العمل على عقود العمال المؤقت في حالة مخالفتها للقانون، تتخذ بعض التدابير ضد المستخدم المخالف إجراءات عقابية ومنعه من الاستمرار في مخالفة قواعد تشغيل العمال المؤقتين<sup>2</sup>.

تنص المادة 06 من قانون 03/90. السالف الذكر، المتعلق بمفتشية العمل وسيرها، يمكن لمفتشي العمل ان يقوم باي فحص أو مراقبه أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقيق من

<sup>1</sup> رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر مراجع سابق ص120.

<sup>2</sup> \*أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة سنة 1998، ص111.



احترام الأحكام القانونية والتنظيمية، وفي حالة عدم احترام المستخدم لذلك يمكن توجيه إذار للمستخدم وفي حالة عدم الاستجابة يحرر مفتش العمل محضرا مخالفة، وعليه فإن أحكام عقود العمل المحددة المدة هي قواعد أمراة جاءت لحماية العامل من تعسف أو انحراف المستخدم في حالة إخلاله بشروط عقد العمل المحدد المدة<sup>1</sup>.

ثانيا: الرقابة على تشغيل المعافيين تنص المادة 16 من قانون 11/90، السالف الذكر المتعلق بعلاقة العمل انه يجب على المؤسسة المستخدمة أن تخصص مناصب عمل الاشخاص المعوقين<sup>2</sup>.

وحسب المادة 27 من قانون 09-02 يتعلق بحماية الاشخاص المعاقين وترقيتهم. حيث فرض القانون نسبة 1/1 على الاقل من مناصب الشغل للمعوقين. الا ان المشرع لم ينص على عقوبات ردعية للمستخدم الذي يخالف قواعد تشغيل المعاقين<sup>3</sup>.

وقد أقر القانون من جهة حقوق المعوقين في التشغيل وإعادة تأهيلهم المهني وتكوينهم من طرف مؤسسات التكوين المهني المختصة، وعليه فان مختلف التشريعات العمالية أحاطت تشغيل العمال المعوقين بحماية خاصة تشمل بعض الجوانب.  
\* ضرورة تخصيص مناصب عمل للمعوقين في حدود نسبة معينة.

\* تحقيق المساواة بين العمال المعوقين مع مختلف العمال، مع منحهم بعض الحقوق .  
\* ضرورة منح رخص تغيب وعطل خاصة للعمال المعوقين لإعادة تأهيلهم وكذا إجراء المعينة الطبية المطلوبة بصورة مستمرة ويمكن الاتفاق على هذه الحالات بواسطة الاتفاقيات أو الاتفاقات العمالية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>\* المادة 06 من قانون 03-90 السالف الذكر.

<sup>2</sup>\* المادة 16 من قانون 11-90 السالف الذكر.

<sup>3</sup>\* القانون رقم 09-02 المؤرخ في 25 صفر 1423 الموافق، 08 مايو 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بالجزائر. ج.ر. عدد 34 الصادرة 14 مايو 2002.

<sup>4</sup>\* بشير هدافي، مراجع سابق، ص 186.

## الفرع الثالث

## الرقابة على تشغيل الاجانب

خول المشرع الجزائري صلاحيات مراقبه اليد العاملة الأجنبية لمفتشية العمل، خاصة وان الجزائر اصبحت ورشه لبعض المشاريع التي تحتاج إلى يد عاملة أجنبية، وبالتالي فإنه يمكن للأجانب العمل داخل المؤسسات الوطنية في بعض الحالات وبشروط ، حاجه الاقتصاد الوطني لليد العاملة المختصة أو وجود اتفاقه بين البلدين على حرية التشغيل ، الا ان هذه الحرية مقيدة بهدف حماية اليد العاملة الجزائرية ، وبالتالي فإن العامل الأجنبي لا يسمح له بالعمل الأبعد الحصول على رخصة، وإجازة العمل التي تقدمها له السلطات المختصة ، وذلك بعد تقديم ملف كامل يتضمن بالإضافة إلى المعلومات الخاصة به، رأي الهيئة صاحبة العمل، والمبررات التقنية التي تدفعها للجوء إلى توظيف هذا العامل مع رأي الهيئة، أي النقابة الممثلة في العمل<sup>1</sup>، كما تنص المادة 21 من القانون 11/90، السالف الذكر المتعلق بعلاقة العمل الفردية (يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عامله وطنيه غير مؤهلة، وحسب الشروط محددده في التشريع والتنظيم المعمول بهما)<sup>2</sup>.

وحسبالمادة06 من القانون 10/81، متعلق بتشغيل الاجانب(تقدم طلب تسليم أو تجديد جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت إلى مصالح التشغيل المختصة إقليميا الهيئة المشغلة التي تنوي توظيف عامل أجنبي.تسلم جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت

<sup>1</sup>\*أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني.

الديون المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، ص113.

<sup>2</sup>-المادة12من قانون 11/90 السالف الذكر.

الممنوحة المصالح المذكورة أعلاه الى ممثل الهيئة المشغلة المفوض قانونيا أو الى العامل الأجنبي لقاء إرجاع الوصل المسلم له عند إيداع الطلب المقدم)<sup>1</sup>.  
 إذ أن العلاقة بين المستخدمة والعامل الاجنبي هو علاقة تعاقدية محددة المدة، وذلك لمدة سنتين قابله للتجديد كما انه يجب تقديم كل معلومات خاصة بالأجنبي من طرف المستخدم مع ضرورة المراقبة الطبية فان مفتشية العمل تقوم من تحقق من استيفاء تشغيل الاجنبي كما يمكنها مراقبه حقوقه وعدم انتهاك بنود العقد المتفق عليه مع الطرفين، كما تتحقق من سلامه اجراءات التلخيص والوثائق المطلوبة في ملف العامل الأجنبي .

كالحصول على رخصة العمل المؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة وتحمل جميع البيانات الخاصة بالعامل الأجنبي، وكذلك لا يمكن تشغيل الأجنبي إلا إذا كان يحمل الشهادات والمؤهلات المهنية المطلوبة لذلك العمل ،ولأيمكن شغله من طرف جزائري.  
 كما لا يمكن تشغيل الأجنبي إذا اثبت المراقبة الطبية عدم قدراته على هذا العمل. كما يمارس عمله وفق عقد محدد المدة بسنتين قابلة للتجديد مع تقرير معمل من الهيئة المستخدمة، وبالتالي فان الأجنبي يخضع لعلاقة العمل وفق التشريع الجزائري، فيتمتع بجميع الحقوق والواجبات المنصوص عليها في تشريع العمل وعليه يمكن لمفتشية العمل مراقبة مدى احترام المستخدم لي الشروط القانونية الخاصة بشغيل الأجانب.  
 وفي حالة رغبت الأجنبي ترك عمله يجب اشعار مفتشية العمل بذلك في أجل 15 يوم من تاريخ تركه للعمل، كما يجب على الهيئة المستخدمة ان تشعر مصالح العمل بكل نقص لعقد عمل اجنبي في ظرف 48 ساعة ويتعين على العامل الاجنبي المعني بالأمر ان يعيد جواز العمل المؤقت أو رخصته للهيئة صاحبة العمل التي تلزم بإرسالها إلى مصالح العمل المختصة .كما تقوم الهيئة المستخدمة بإعلام مصالح

<sup>1</sup> -المادة 06 من القانون رقم 81 -10، المؤرخ في 9 رمضان 1401 الموافق 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ،ج.ر. الصادرة بتاريخ 12 رمضان 1401 الموافق 13 يوليو 1981.

العمل عن قائمة المستخدمين الاجانب كل 03 اشهر الاولى من كل سنة واذا لم يتم إرسالها يتعرض المستخدم الى عقوبة قدرها 1.000 دج و 2.000 دج في حالة تكرار المخالفة<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني

#### الرقابة على المؤسسات وكذا الاتفاقيات والاتفاقات

#### من حيث الالتزام بعدم مخالفة أحكام قانون العمل

من المهام التي تقوم بها مفتشية العمل مراقبة مدى الالتزام المؤسسات احترام الوقاية الصحية والأمن وكذا طب العمل للعامل. وكذا مراقبة الاتفاقيات العمالية سوء كانت فردية او جماعية حيث خول القانون لمفتشية العمل بعض الصلاحيات على غرار مراقبة عقود التمهين وكذا مراقبة الالتزام المستخدم بشروط العمل كاحترام المؤسسات للنظام الداخلي وخضوع العمل الى صندوق الضمان الاجتماعي. وهو ماسوف نقوم بدراسته وفق الفرعين التاليين.

### الفرع الاول

#### رقابة المؤسسة من حيث الالتزام بتطبيق أحكام قانون العمل

اهتم المشرع الجزائري على غرار التشريعات الدولية بموضوع الرقابة الخاصة على المؤسسات التي تخضع لقانون العمل، وعليه تختص مفتشية العمل بمراقبة مدى تطبيق الأحكام الخاصة بالتشريع والتنظيم الخاص بقانون العمل، وتتمثل هذه الرقابة على المؤسسات.

**أولاً:** الرقابة على الصحة والوقاية والأمن وطب العمل بموجب المادة 31 من

<sup>1</sup>-حنو محمد، المسؤولية الجزئية للمستخدم في التشريع العمل الجزائري، ماستر قانون الاجتماعي جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية الحقوق، الموسم الجامعي، 2017/ 2018، ص 16.

قانون 07\88، المتعلق بالوقاية الصحية ولأمن وطب العمل (تعهد رقابه تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل ،إلى مفتشية العمل، طبقا للصلاحيات المخولة لها. يقوم مفتش العمل ،عند معاينة مخالفات هذا التشريع بإعذار مسؤول المؤسسة المستخدمة ،حتى يمثل لتعليمات بمقتضى التشريع والتنظيم الجاري العمل به ،يحدد مفتش العمل أجلا للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات ،طبقا للتشريع الساري بالمفعول)<sup>1</sup>.

وعليه فان مراقبه الأحكام المتعلقة بظروف العمل داخل المؤسسة من المهام الأساسية لمفتشية العمل، كما يمكن لها إجراء أي تحقيق ضروري للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية الخاصة بالصحة والأمن، كما يمكن لمفتش العمل الاطلاع على مختلف السجلات الخاصة بمجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكل السجلات التي لها علاقة بذلك ،حسب المادة10 من مرسوم التنفيذي 96 /98،يتضمن قائمة السجلات والدفاتر الخاصة بمسكها المستخدمون(يتضمن سجل حفظ الصحة والامن وطب العمل على الخصوص مايلي.

ملاحظات وأراء أعضاء لجنة حفظ الصحة والأمن والمكلفين بحفظ الصحة والأمن وطب العمل أو أي عامل آخر، فيما يتعلق بالأفعال الخطيرة المخلة بصحة العمال، التي قد يلاحظونها عند تطبيق القواعد المرتبطة بمقاييس حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، وكذلك التوصيات المقدمة بغرض تحسين ظروف العمل. المساعي التي يقوم بها ممثلو العمال لدى المستخدم فيما يخص تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال حفظ الأمن وطب العمل.

<sup>1</sup>\*المادة31 من قانون 07-88 مؤرخ في 7جمادي الثاني،1708الموافق 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية والصحة والأمن وطب العمل ،ج.ر،العدد12 الصادرة بتاريخ 08جمادي الثانية 1408.

تقارير حوادث العمل الخطيرة القاتلة التي وقعت في مكان العمل وحالات الأمراض المهنية وكذا التدابير المقترحة في هذا المجال)<sup>1</sup>.

كما أشار المرسوم التنفيذي رقم 93/120 المتعلق بنظام طب العمل، إلى أنه لا يمكن أن تقل المهلة التي يحددها مفتش العمل للهيئة المستخدمة فيما يخص الأوامر التي يترتب عليها إجراءات الإعذار بموجب الوفاء، قد تكون ثلاثة أشهر أو قد تكون شهر واحد وأدناه 08 أشهر. خاصة ما تعلق بالأمن والصحة وكذا وجود خطر يهدد صحة وسلامة العمال<sup>2</sup>.

كما أشارت المادة 04 من الاتفاقية الدولية بشأن السلامة رقم 155 يوضع سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين، ومراجعة هذه السياسة بصورة دورية، كلما اقتضت الظروف مع اصحاب العمل، والهدف هو الوقاية من الحوادث والامراض المهنيين<sup>3</sup>.

**ثانيا:** رقابة عقود العمل يترتب على مخالفة الأحكام الخاصة بعقود العمل المحددة المدة عقوبات قررها القانون كونها مخالفة لقواعد النظام العام، أي أن مراقبة هذه العقود من قبل مفتش العمال من أجل حماية العامل من تعسف المستخدمين.

فعند أبرام عقود محددة المدة مخالفة لقواعد قانون العمل يترتب عنها غرامات مالية وهذا حسب القانون 11/90 السالف الذكر.

**ثالثا:** مراقبة النظام الداخلي تلتزم كل مؤسسة بإعداد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال، حيث يتم وضع نسخة من النظام

<sup>1</sup> المادة 10 من المرسوم التنفيذي 96-98 المؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون، ج.ر، الصادر 24 شوال 1416، العدد 17، الصادرة بتاريخ 13 مارس 1996.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 23 ذي القعدة 1413، الموافق 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل. ج.ر، العدد 33 الصادرة بتاريخ 15 مايو 1993.

<sup>3</sup> الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، جنيف 1981 صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج.ر عدد 07، لسنة 2006.

الداخلي لدى مفتشية العمل وكذا ايداع نسخة لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة لفحص مدى مشروعيته،ويمكن لمفتشيه العمل الاطلاع على النظام الداخلي وعدم مخالفته لقواعد أحكام قانون العمل.

وعليه فان النظام الداخلي هو أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم يمكن تطبيق أحكامه في حالة مخالفة أي عامل قواعد النظام الداخلي أما بالإندازار أو التوبيخ أو العزل أو الحرمان من الترقية أو المكافأة، فإفي حالة تعسف المستخدم في تطبيق العقوبات يمكن لمفتشية العمال وضع حد لهذا التعسفات اذا كانت مخالفة للنظام الداخلي والتأديبي<sup>1</sup>.

رابعاً: الرقابة على التكوين تنص المادة 57 من قانون 90-11(يجب على المستخدم أن يباشر أعمالاً تتعلق بالتكوين وتحسين مستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الراي، كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالاً تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من إكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ماء)<sup>2</sup>.

وبالتالي فان العمال لهم الحق في التكوين من أجل تحسين المستوى،بغض النظر عن جنسه أوسنه أو نوع العمل الذي يقوم به، وكل خرق لهذه الأحكام يمكن لمفتشية العمل التدخل، وذلك عن طريق إعداز المستخدم وإلزامه بالامتثال له في أجل يحدده مفتش العمل،وإذا لم يلتزم يتم تحرير ضده محضر مخالفة<sup>3</sup>.

خامساً: رقابة العمل للخضوع للضمان الاجتماعي يمثل نظام الضمان الاجتماعي جانب من جوانب الحماية الاجتماعية للعمل، خاصة في ظل الأخطار التي توجه

<sup>1</sup>\* سعيد طريت،سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر طبعة 2001،ص15.

<sup>2</sup>\*المادة 57 من 11/90 السالف الذكر.

<sup>3</sup>\* بشير هدافي ، مراجع سابق ،ص175.

العمال وبالتالي يمكن لمفتشيه العمل أن تعلم أرباب العمل بضرورة إخضاع العمال إلى صندوق الضمان الاجتماعي وذلك من أجل حماية العامل حسب المادة 187 من القانون 12/78، السالف الذكر، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (يستفيد العامل من الحق في الضمان الاجتماعي)<sup>1</sup>.

ويمكن لمفتشية العمل رقابة الاحكام الخاص بالأجور، وكذا العطل والراحة القانونية، وكذا توقيت العمل.

### الفرع الثاني

#### الرقابة على الاتفاقيات والاتفاقات من حيث عدم مخالفة أحكام قانون العمل

لقد خول القانون صلاحية رقابة الاتفاقيات والاتفاقات العمالية لمفتشية العمل في الجزائر، وهذا على غرار تشريعات العمل العربية والأجنبية، من أجل السهر على مراقبة المستخدم بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالاتفاقيات والاتفاقات العمالية داخل المؤسسات المستخدمة، خاصة بعد دخول الجزائر اقتصاد السوق واعطى فرص للقطاع الخاص والمؤسسات الاقتصادية العمومية الخاضعة لقانون العمل، حيث تمارس الرقابة لهذه المؤسسات من قبل مفتشية العمل، وذلك من خلال أحكام القانون الجديد المنظم لمفتشية العمل، القانون رقم 03/90 السالف الذكر.

وعليه فان إي مؤسسة عامة أو خاصة خاضعة لقانون العمل، والتي تشغل عمالا مهما كان عددهم ألزمها المشرع ضرورة القيام بالإجراءات الإدارية تجاه مفتشيه العمل، ومن أمثال هذه الإجراءات، التصريح بافتتاح المؤسسة أو الورشة و نشاطها والقطاع الذي تنتمي اليه وعدد العمال وكذا المسؤول المشرف عليها، بالإضافة إلى طبيعة علاقة العمل وتاريخ سريان مفعولها، إيداع السجلات والتأشير عليها من قبل مفتشية العمل، حيث يمكن لمفتشيه العمل من الإطلاع بصفة مستمرة على التطورات التي تخص

<sup>1</sup>\*المادة 187 من قانون 12/78، السالف الذكر.



الجانب الاجتماعي للمؤسسة ، ومدى احترام المؤسسة المستخدمة للنصوص التشريعية والتنظيمية لقانون العمل<sup>1</sup>.

وعليه فان مفتشية العمل تقوم بدور رقابي على مدى مشروعية قواعد الاتفاقيات والاتفاقات العمل الجماعية والفردية المتفق عليها بين أطراف التفاوض مع تشريع العمل الساري المفعول به ،كون المشرع لم يترك مجال التفاوض دون مراقبة، حيث يمكن للمستخدم استخدام سلطته ونفوذه لتمرير قواعد اتفاقيات مخالفة للقواعد القانونية، والتي من شأنها الإنقاص من بعض الحقوق العمالية،ولتفادي هذه الحالات منح المشرع لجهاز التفتيش العمل صلاحية مراقبة الاتفاقيات والاتفاقات العمالية فبل تنفيذها والحرص على عدم مخالفتها للقواعد القانونية وعدم إنقاصها لحقوق وامتيازات العمال<sup>2</sup>، وذلك وفق المادة 153 من قانون 11/90 السالف الذكر(تعتبر كل مخالفة لما نصت عليها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفة تشريع العمل يعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون)<sup>3</sup>.

### المبحث الثاني

#### صلاحيات مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية والجماعية

إن علاقة العمل الفردية كانت أو الجماعية تثير بعض الإشكالات عديدة، سوء كان ذلك اثناء سريانها أو خلال تنفيذها، لعدم احترام بعض الأطراف بنود العقد المتفق عليه، وعلى العموم فان النزاعات العمالية قد تكون جماعية أو فردية ،حيث أن لكل

<sup>1</sup>\*بنيزة جمال،رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي،ماجستير ،جامعة وهران ،كلية الحقوق،الموسم الجامعي،2011/2012،ص72.

<sup>2</sup>\*يعيش الزهرة، مفتشيه العمل بالجزائر،ماستر تخصص تسيير المؤسسات،جامعة ادرار، كلية الحقوق،الموسم الجامعي2016/2017،ص54.

<sup>3</sup>\*المادة 153، من قانون 11/90 السالف الذكر.

واحد منها قانون ،فالمنازعات الفردية نظمها القانون 104/90<sup>1</sup>،المتعلق بالمنازعات الفردية لعلاقة العمل ، أما العلاقات المتعلقة بالمنازعات الجماعية فقد نظمها القانون 02/90<sup>2</sup>، متعلق بالمنازعات العمالية الجماعية، حيث تتدخل مفتشية العمل لحل هذه النزاعات عن طريق المصالحة فهي طريقة ودية لحل النزاع، سوء بواسطة مكتب المصالحة في النزاع الفردي،أوبواسطة المصالحة في حالة النزاعات الجماعية للعمل، وبالتالي هناك نزاع فردي، ونزاع جماعي وهو ماسوف نقوم بدراسته وفق المطلبين التاليين.

### المطلب الاول

#### صلاحيات مفتشية العمل في حل النزاعات العمل الفردية

النزاع الفردي قي التشريع الجزائري هو كل خلاف قد يثور بين صاحب العمل والعامل ،وسبب النزاع قد يكون إخلال احدهما بالالتزامات المحددة في العقد، حيث أن الخلافات الفردية في العمل يتم حلها وفق الاجراءات الخاصة والتي نص عليها القانون 04/90،السالف الذكر المتعلق بعلاقة العمل الفردية.وهو ما سوف نتطرق الى حل النزاع عن طريق مكتب المصالحة وكذا النتائج المترتبة عن هذه المصالحة.

<sup>1</sup>\*القانون رقم 04/90 المؤرخ في 0610 رجب 1410 الموافق 06فيفري 1990 ،المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل،ج.ر،عدد06، الصادرة بتاريخ 11 رجب 1410 الموافق 07فيفري 1990،المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28،ج.رعدد68، لسنة 1991.

<sup>2</sup>\*القانون رقم 02/90،المؤرخ في10 رجب 1410 الموافق 06فيفري 1990،المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب ،ج.ر.العدد06 ،الصادرة بتاريخ 0711 رجب 1410 الموافق 07 فيفري 1990 المعدل والمتمم. بالقانون رقم 91-27،ج.ر،عدد68 لسنة 1991.

## الفرع الاول

## مكتب المصالحة كآلية لتسوية النزاع الفردي

منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل صلاحيات من اجل تسوية النزاع القائم بين طرفي علاقه العمل، وبموجب قانون رقم 04/90 السالف الذكر المتعلق بتسوية المنازعات العمل الفردية، حيث انشئ ما يسمى بمكاتب المصالحة، وهذا وفق القانون السالف الذكر، كونه نص بوضع القواعد والاجراءات الخاصة بمكاتب المصالحة، وذلك بموجب المادة الاولى من هذا القانون حيث حدد هذا القانون كيفية الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها، وكذا القواعد والاجراءات المسيرة لمكاتب المصالحة، والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل، وعليه اصبحت مفتشية العمل كجهاز اتصال بين العمال وهذه المكاتب، و بموجب قانون 04/ 90، السالف الذكر يجب عرض النزاع الفردي الخاص بالعمل اولا على مكتب المصالحة، لإجراء محاوله الصلح وذلك قبل مباشره أي دعوى قضائية، كما أن المشرع استثنى من هذه القاعدة، في حاله ما اذا كان المدعي عليه خارج التراب الوطني<sup>1</sup>. وكذا حاله الإفلاس أو التسوية القضائية لصاحب العمل، وذلك لعدم جدوى الصلح، وبموجب المادة 19فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91، المتعلق بكفيات تنظيم انتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة، تتشكل مكاتب المصالحة من لجان متساوية مشكله من العمال واصحاب العمل، تنتظر مكاتب المصالحة من حيث الاختصاص النوعي لها في جميع الخلافات او النزاعات الناتجة عن علاقة العمل الفردية الخاضعة لإحكام قانون العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>\* بشير هدافي المرجع السابق ص108.

<sup>2</sup>\* المادة 19 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 اوت 1991، المتعلق بكفيات تنظيم إنتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر، العدد 38 بتاريخ 14 اوت 1991.

ويستثنى منها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي والمؤسسات والإدارة العمومية، وكذا القضاة والعسكريون، إذ ان المرسوم التنفيذي رقم 07/05، المحدد لاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة في المادة الثانية منه، يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية او مكتب مفتشية العمل لمكتب المصالحة من اجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها، كما أشار نفس المرسوم، على انه تجتمع مكاتب المصالحة بمقرات مفتشية العمل للولاية أو مكاتب مفتشية العمل الملحقة بها<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### نتائج مكتب المصالحة

في حالة فشل المصالحة الداخلية يمكن للعمال إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبه او بحضور المدعي شخصيا، يسعى مفتش العمل بعد مرور 08 ايام من تبليغه إلى إخطار مكتب المصالحة ويعمل على استدعاء اطراف المتنازع لمصالحة حسب برنامج عمل وتاريخ معين، ولذلك يتوجب على مكتب المصالحة عقد اجتماع للنظر في الشكاوي، بعد ثمانية ايام على الاقل من تاريخ ذهابه وهذا حسب المادة 27 من قانون 90-04، السالف الذكر، يحضر اجتماع مكتب المصالحة المدعي والمدعي عليه العامل والمستخدم إما بصفه شخصيه وبواسطه ممثليهم المؤهلين القانونيين، سواء كان محامي أو ممثل نقابي بعد نهاية الاجتماع ودراسة القضايا الواردة في جدول الأعمال، يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر بالنتائج المتواصل لها في الاجتماع، تعد محاوله الصلح التي يجريها مكتب المصالحة شرط جوهرى قبل اللجوء الى القضاء<sup>2</sup>. وهو ما تؤكدته المادة 19 من قانون 90 / 04 السالف الذكر، وعند انعقاد مكتب

<sup>1</sup>\*المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المؤرخ في 06 جانفي 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج.ر عدد 04 الصادرة، بتاريخ 09 جانفي 2005.

<sup>2</sup>\*المادة 27 من القانون 04/90، السالف الذكر.

المصالحة يعمل الأطراف على ايجاد الحلول وتسوية الخلاف، في حالة الاتفاق يحضر محضر بالمصالحة ويصبح هذا المحضر ساري مفعول، في حالة فشل اعضاء مكتب المصالحة في اجتماع الصلح يتم تحرير محضر بعدم المصالحة<sup>1</sup>. حيث يمكن للطرف المتضرر مباشرة دعواه أمام المحكمة القسم الاجتماعي، بعد تسليمه نسخة من المحضر، حيث ان المشرع الجزائري قد جعل تدخل مفتشية العمل بإجراء المصالحة تدخل إلزامي بعد تمثيل الاطراف تسوية خلافاتهم على مستوى الهيئة المستخدمة وفي ظل القانون 04/90، السالف الذكر اصبح دور مفتشية عمل مجرد وسيلة إيصال بين العمال ومكاتب المصالحة، لقد انتزعت منها إحدى الصلاحيات الأساسية التي كرستها اغلب التشريعات، وبذلك فان المشرع قلص من دور مفتشية العمل في المساهمة في الحل الودي للنزاع المطروح حيث اصبحت مفتشية العمل مجرد هيئة تنظيمية دون ان يكون لها اي إسهام في فضل الخلافات الفردية في العمل<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني.

#### صلاحيات مفتشية العمل في حل النزاعات الجماعية

لمفتشية العمل صلاحيات هامة وحيوية في مجال حل النزاع الجماعي للعمل، خاصة وأنها تعمل على مراقبة صحة الاتفاقيات والاتفاقات العمالية، وكذا تنفيذها، إلا أنه في حالة وجود نزاع جماعي، فان مفتشية العمل تتدخل كونها المخولة قانونا لذلك، عن طريق المصالحة بين الطرفين وهو حل ودي، وذلك وفق القانون 02/90 السالف الذكر، المتعلق بالنزاعات الجماعية، وهو ما سوف نقوم بدراسته في الفرعين التاليين.

<sup>1</sup> المادة 19 من القانون 90-04 السالف الذكر.

<sup>2</sup> عجلة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر طبعة 2005،

## الفرع الاول

## اجراءات المصالحة

هناك طرق وأساليب ودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، وتتمثل على العموم في الحوار المباشرة، المصالحة، والتحكيم، إذ أشار المشرع الجزائري اللجوء إلى طريقة المصالحة كوسيلة ودية لتجنب موجات الاحتجاجات العارمة التي كانت تشن ضدهم باعتبار أسلوب المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية الودية، وهي تعمل على تقريب وجهات النظر المتعارضة بغيه التواصل إلى حل رضائي يتفق عليه الطرفان المتنازعان، وغالبا ما تترك لهما فيه حرية تحديد وتشكيل هيئه المصالحة وطريقة عملها وجراءتها<sup>1</sup>، حيث أشار المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 02/90، السالف الذكر، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب، على المستخدمين وممثل العمال عقد اجتماعات دوريه، وذلك لدراسة وضعيه العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، حتى يتمكن أطراف علاقه العمل الجماعية من التحكم في كل ما يطرأ على علاقه العمل، غير انه في حاله وجود خلاف يمكن اللجوء إلى المصالحة لحل هذا الخلاف<sup>2</sup>، كما ان هناك نوعين من المصالحة الاولى المصالحة الاتفاقيه وهي تلك الاجراءات والتي بموجبها إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ اثناء السريان علاقه العمل، و يمكن إنشاء اللجان على أساس تساوي الاعضاء، حيث إن نظام هذه اللجان يحدده الاطراف انفسهم، وقد يكون اللجان محليه او جهويه او وطنيه، و هناك نوع ثاني يطلق عليه المصالحة الاتفاقيه ويلجأ الى هذا الاسلوب عند عدم النص على الاسلوب الاول وفي حاله فشله<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-راشد واضح، مرجع سابق ص202.

<sup>2</sup>-بشير هدافي، مراجع سابق ص203.

<sup>3</sup>\*أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل ص100.

## الفرع الثاني

## نتائج المصالحة

تتولى مفتشية العمل عندما يرفع اليها الخلاف الجماعي في العمل وجوبا، محاولة المصالحة بطرق ودية بين الطرفين، ولتحقيق ذلك يستدعي مفتش العمل المختص طرفي الخلاف الجماعي في العمل، إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية لإخطاره من قبل احد أطراف النزاع.

يعمل مفتش العمل اثناء هذه الجلسة، عند حضور الطرفين بتسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عنها، وهذا حسب المادة 06 من قانون 02/90 السالف الذكر، المعدل بموجب القانون 27/91، الصادر بتاريخ 21 ديسمبر 1991 بمايلي(تقوم مفتشيه العمل المختصة إقليميا التي يرفع اليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا في محاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمل، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل طرفي الخلاف إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 04 أيام لإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في المسائل المتنازع عليها، مع ضرورة حضور طرفي الخلاف لجلسة المصالحة تحت إشراف مفتش العمل المختص إقليميا)<sup>1</sup>، حيث يمكن أن يترتب على هذه الجلسة بعض النتائج قبل رفع الجلسة.

في حالة ما يتم التوصل إلى حل يرضي الطرفين نتيجة بعض التنازلات التي يقدمها احد الاطراف، فان المصالحة تعد نافذة حيث تخضع للشروط الشكلية لاسيما شرط الإيداع والتسجيل، وبالتالي إيداع الاتفاق لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا، وتصبح سارية المفعول<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>\*المادة 06 من القانون 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج.ر.العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 .

<sup>2</sup>\*بنيزة جمال، مراجع سابق ص 65.

وفي حالة تسوية جزء من النزاع، هنا يحزر محضر المصالحة في الاجزاء المتفق عليها كما يحدد المسائل التي لم يتفق عليها، حيث يمكن لهما عرضها على الوساطة أو التحكيم، وهذا حسب المادة 08 من قانون 02/90، السالف الذكر، انه في حالة انقضاء مدة المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الاولى، يعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدوين المسائل التي لازالت محل خلاف، حيث تصبح المسائل المتفق عليها سارية المفعول<sup>1</sup>.

وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، ويمكن في هذه الحالة أن يلجأ الطرفان إلى الوساطة أو التحكيم، وهذا ما ورد في نص المادة 09 من قانون رقم 02/90، في حالة فشل المصالحة على كل خلاف الجماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن الإطراف أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم<sup>2</sup>. وفق أحكام قانون 02/90 السالف الذكر. وعليه فان مفتشيه العمل تلعب دورا كبيرا في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وهذا من أجل وضع حلول ودية وسلمية ترضي الطرفين، وذلك من أجل المحافظة على علاقة العمل بين صاحب المؤسسة المستخدمة والعمال والمساهمة في الاستقرار الاجتماعي.

<sup>1</sup>\*المادة 08 من القانون 2//90 السالف الذكر.

<sup>2</sup>\*المادة 09 من القانون 02/90 السالف الذكر.



### المبحث الثالث

#### صلاحيات مفتشية العمل لإزالة المخالفة

##### وصعوبات اثناء ممارسة صلاحيتها

تمتد سلطة مفتشية العمل لتحقيق والفحص للهيئة المستخدم، ومن صلاحيات مفتش العمل التحري والتفتيش داخل المؤسسة المستخدمة، من أجل مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل، حيث يمكن لمفتش العمل القيام بالزيارة إلى أماكن العمل دون إعلام المستخدم، إذ يمكنه توجيه أعدار للمخالف من أجل إزالة المخالفة، وكذا تحرير المحاضر في حالة عدم إزالة المخالفة، وإحالة المخالف على القضاء، كما توجه مفتشية العمل صعوبات في أداء عملها، هوما سوف نتطرق اليه في هذا المطلبين التاليين.

#### المطلب الاول

##### صلاحيتها في إزالة المخالفة

تتمتع مفتشية العمل بمجموعة من الصلاحيات، خاصة في حالة وجود خرق للإحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بقانون العمل، ومن أجل حماية العمال من كل الاشكال التي تمس بحقوقه وسلامته، هناك اجراءات ردية تتخذ من قبل مفتشية العمل وهي وسيلة لجبر المستخدم من أجل إزالة المخالفة، وذلك بتوجيه له أعدار أو ملاحظات وفي حالة عدم إزالة المخالفة، يتم تحرير محضر من طرف مفتش العمل وتوجيه المعني الى المحكمة المختصة إقليميا. هو مأسوف نتطرق اليه في الفرعين التاليين.

## الفرع الاول

## توجيه الإعدارات

تقوم مفتشية العمل بإبلاغ عن المخالفات التي يعينها مفتشو العمل إثناء قيامهم بزيارة إلى الهيئة المستخدمة، حيث يمكنهم توجيه إعدار لرباب العمل نتيجة مخالفه الأحكام التشريعات والتنظيمية الخاصة بقانون العمل، كما يعد توجيه الإعدارات والملاحظات من التدابير البسيطة التي تستعملها مفتشية العمل كأنواع من التنبية لعدم الوقوع مره ثانيه في المخالفة، إذ انه في بعض الاحيان يلزم الامر توجيه إعدار للمؤسسة المستخدمة يتضمن الالتزام بالقواعد القانونية المتعلقة بحمايه العامل، وهذا افضل من تحرير المحضر تجنباً للمتابعة القضائية، وبالتالي فان الإعدار هو وسيله للإعلام المعني بالإمر بوجود قانون ثم خرقوه، ودعوته للامتثال له تجنباً مباشره للمتابعة القضائية ضده، من طرف مفتشية العمل، ولمفتش العمل توجيه أنواع من الإعدارات منها ما يتعلق باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة من الأخطار المطلوب تفاديها، أو إعدار يلزم المستخدم بامتثاله للإحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، أو إعدار إذا لاحظ المفتش تقصيرا أو خرقا لإحكام تشريعيه وتنظيميه المتعلقة بالأمن والوقاية الصحية والطب العمل، وتشغيل الاطفال، وعدم الخضوع للضمان الاجتماعي، وكلها تجنب المستخدم إعداد محضر حتى يتمثل المستخدم لمضمون الإعدار، لذلك يعتبر الإعدار من اهم الوسائل التي يسعى نظام التفتيش تحقيقها، حيث اعطى المشرع لمفتشية العمل تحديد اجل المستخدم من اجل إزالة المخالفة، بعد توجيه الملاحظات أو الإعدارات خاصة في مجال قواعد الوقاية والصحة الأمن والطب العمل<sup>1</sup>، وهو مانصت عليه المادة 09 من القانون 03/ 90، السالف الذكر ( اذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والطب

<sup>1</sup>\* خواترة سامية ،دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال، حوليات ،جامعة الجزائر 01، العدد 32، الجزء الرابع، ديسمبر 2018، ص 517.

العمل يوجه للمستخدم أعذار بامتنال التعليمات ، يحدد مفتش العمل اجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير او الخرق)<sup>1</sup>، كما اشارت المادة 8 فقره 3 من قانون 90/03 التي تنص (يدون مفتشو العمل الملاحظات والإعذارات التي يقدمها في إطار ممارسه وظيفتهم في دفتر يرقم وموقع من طرفهم ،يفتحه المستخدم لهذا الغرض ويتعين عليه ان يقدمه في إي وقت بناء على طلبهم اي انه يوجه مفتش العمل الملاحظات والإعذارات للمستخدم في السجل يمسك من طرف هذا الاخير، ويقدمه لمفتش العمل الاطلاع عليه ،واذا امتناع يمكن للمستخدم ان يعاقب جزئيا. وعندما لا تؤدي الاعذارات والملاحظات الشيء المطلوب من المستخدم يمكن لمفتشي العمل تحرير محضر للمخالفة وإحالة الملف للعدالة).<sup>2</sup>

### الفرع الثاني

#### تحرير المحاضر

تنص المادة 07 من القانون 03/90، السالف الذكر على ما يلي (مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهامهم القيام بالأعمال التالية، ملاحظات كتابيه، تقديم الأعذارات، محاضر المخالفات، محاضر المصالحة وعدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في للعمل وتسويتها)<sup>3</sup>، كما أوجبت الاتفاقية الدولية رقم 18 السالفة الذكر، وكذا الاتفاقية رقم 129، السالفة الذكر، أن تتضمن القوانين الوطنية عقوبات مناسبة لمخالفه الأحكام القانونية المنوط لمفتشي العمل مهمة مراقبة تنفيذها، من هذا النصوص يتضح لنا أن صلاحية مفتشو العمل في معالجه المخالفات التي يضبطها تتمثل في إحدى الإجراءات التالية، توجيه النصائح والإرشاد لإزالة المخالفة، أن وجد أنها قد ارتكبت عن جهل وعدم دراية، توجه إعذار إلى صاحب العمل متى اعتقد انه

<sup>1</sup>\*المادة 09، من قانون 03/90 السالف الذكر.

<sup>2</sup>\*المادة 8، من القانون 03/90، السالف الذكر.

<sup>3</sup>\*المادة 07 من القانون 03/90 السالف الذكر.

كفيل بإزالة المخالفة في وقت معلوم، تحرير محضر بالمخالفة وإحالة المخالف إلى المحكمة، إذا كان القانون الوطني يخوله ذلك أو بإحالته إلى الجهات التي تمتلك هذه الصلاحيات<sup>1</sup>، كما منح المشرع لمفتشية العمل صلاحيات تحرير محاضر المخالفة التي يتم ضبطها اثناء أداء مهامها، كما يتمتع مفتشي العمل بصفة شبه الضبطية القضائية، ووفقاً للمادة 27 من الأمر 155\66 الصادر بتاريخ 08\06\1996 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم السالف الذكر كما يلي (ببإشراف الموظفين واعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي منحت لهم بموجب قوانين خاصة وفق الاوضاع، وفي الحدود المبينة بتلك القوانين، يكونون خاضعين في مباشره مهام الضبط القضائي المخول اليهم احكام ماده الثالثة عشرة من هذا القانون)<sup>2</sup>. وعليه فان المحاضر بصفه عامه التي تحرر من طرف الموظف المختص الذي يباشر بنفسه أو بواسطة مساعديه أو تحت إشرافه، عند اكتشافه إي مخالفة يمكنه تحرير محضر من قبل مفتش العمل ويخطر وكيل الجمهورية المختص بالمخالفة حيث يمكن للمفتشين العمل إحترام شكل تحرير المحاضر حتى تكون لها القوه الثبوتية، وتكون لها حجيه مطلقه، ويجب أن يحتوي المحضر على ما يلي، هويه الكاملة للمخالف، نوع المخالفة مع ذكر السند القانوني وكذا العقوبات المقررة لها، بيان أسماء العمال الذين وقعت بشأنهما المخالفة، وذكر الوقائع وكذا التدابير التي اتخذت لإزالة المخالفة كإصدار المخالف، ذكر تاريخ ومكان تحرير المحضر، مع ذكر اسم المخالف، وبعد تحرير المحضر من قبل أعوان مفتشية العمل، يقوم المفتش المختص بتقديم المحضر إلى وكيل الجمهورية لدى محكمه المختصة، وبالتالي تعتبر هذه

<sup>1</sup> \*يوسف اليأس، تفتيش العمل، منظور مستقبلي، سلسلة البحوث والدراسات، مكتبة دار الثقافة للنشر، الاردن، العدد 13، 1996 . ص 127.

<sup>2</sup> \* الامر رقم 155/66، المؤرخ في 18 صفر 1386، الموافق 08 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية . المعدل والمتمم بالقانون رقم 22/06 المؤرخ في 20/12/2006، ج.ر.العدد 84 الصادرة ..2006/12/24

المحاضر المحررة من قبل مفتشيه العمل وثائق رسميه قانونيه تكتسب حجية قطعيه وتعتبر أداة إثبات. حيث اعتبر المشرع المحاضر المحررة من قبل أعوان مفتشية العمل لها قوة ثبوتيه بشرط أن تكون صحيحه ، ما لم يثبت العكس أو يطعن فيها بالتزوير وبالتالي فان هذه المحاضر تتمتع بقوه الحجيه ما لم يطعن فيها بالاعتراض<sup>1</sup>، وعليه فان المحاضر المحررة من قبل مفتشي العمل تحظى بحجيه اكبر من تلك التي يمنحها القانون لمحاضر ضباط الشرطة القضائية، إذ تعتبر هذه الأخيرة للاستدلال ممكن للقاضي الحكم استبعادها، وبالتالي فان تحرير المحاضر من قبل مفتشية العمل تعتبر دليلا على ما جاء فيها إلى حين ثبوت العكس، اما بالكتابة أو الشهود او الطعن فيها بالتزوير ،بناء على طلب يقدمه صاحب المصلحة.

وعليه فان القاضي ملزم قانونا بالعمل بما ورد في المحاضر، ما لم يوجد التزوير وهذا على غرار المحاضر المحررة من قبل الدرك او الشرطة، ولقد منح المشرع أجلا للمستخدم من اجل الامتثال للإحكام والقواعد القانونية الأمرة بإزالة المخالفة في اجل لا يتجاوز 08 أيام، في حاله تعنته يحرر مفتش العمل محضر بالمخالفة، وذلك وفق المادة 12 من قانون 03/90 السالف الذكر على انه (اذا اكتشف مفتش العمل خرقا للإحكام الامرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامثالها في اجل لا يمكن ان يتجاوز 8 ايام واذا لم ينفذ المستخدم هذه الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختص، التي تثبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض او الاستئناف)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>\*يوسف الياس مراجع سابق،ص322.

<sup>2</sup>\*المادة 12 من قانون رقم 03/90 السالف الذكر .

## المطلب الثاني

### الصعوبات التي تواجهها في إطار ممارسة صلاحيتها

يعاني جهاز مفتشية العمل العديد من المشاكل والصعوبات اثناء أداء مهامه، خاصة النقائص المتعلقة بالجانب البشري لمفتشية العمل ،حيث تشكو مفتشية العمل من نقائص كبيرة سوء في الجانب المادي أو البشري ،حيث تعاني من نقص في الاطارات وذلك راجع الى تجميد عملية التوظيف ،كما تعاني نقص في الوسائل المادية كأنقص التجهيزات والمكاتب ووسائل النقل ومستلزمات المكاتب، كما تواجه مفتشيه العمل صعوبات خارجية أثناء أداء مهامهم كأعدم التعامل مع مفتشي العمل وكذا وجود نصوص قانونية غير ردية وغامضة، وعليه سوف نتطرق الى هذه الصعوبات في الفرعين التاليين.

## الفرع الاول

### صعوبات تتعلق بالعمل داخل مفتشية العمل

مفتشية العمل مؤسسة أدرية تابعة للدولة كاغيرها من مؤسسات الدولة وعليه فان جل المؤسسات الوطنية الإدارية تعاني من صعوبات ومشاكل على غرار مفتشيه العمل والتي رغم المهام المسندة إليها توجد بها بعض الصعوبات والنقائص.

**اولا:** نقص في عدد المفتشين ،مما يؤثر سلبا على أداء مفتشية العمل ، ويضعف من قدرتها على تحقيق النتائج المرجوة منها .فاغلب أجهزة التفتيش تفتقر إلى متخصصين في مجال الطب والهندسة والكيمياء وكذا الامن والوقاية وغيرهم من التقنيين، مما يؤثر سلبا على أداء مفتشية العمل من حيث تحقيق السلامة والصحة في بيئة العمل،كما أن انخفاض الوعي والمسؤولية لدى موظفي مفتشية العمل بسبب تدني الكفاءة الفنية بسبب انخفاض المستوى التعليمي للمفتشين،يؤثر على أداء هذا الجهاز<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أخنيش رابح ،مراجع سابق ،ص40.

ثانياً: انعدام الحوافز المادية والحماية تؤكد على ضرورة أن يكون لمفتشي العمل حصانة وظيفية، تضمن استقراره الوظيفي واستقلالية في اتخاذ القرار، وعليه فإن أغلب مفتشي العمل لا يحظون بأية معاملة وظيفية متميزة، تختلف عن غيرهم من الموظفين، ولا توجد في الغالب أي حوافز مادية ومعنوية<sup>1</sup>. التي تكافئ المفتش عن الأعباء التي يتحملها أثناء أداء وظيفته، كما لا توجد أيضاً حماية خاصة للمفتش أثناء أداء مهامه.

ثالثاً: نقص وسائل الاتصال والنقل التي يحتاجها أجهزة التفتيش في أداء وظائفها، من أجهزة فاكس ووسائل الاتصال والنقل للاتصال بالجهات وتلقي استفسارات وذلك من أجل ربح أكبر وقت ممكن.

انعدام وسائل النقل فهي الشريان الحيوي لتنتقل مفتشي العمل، إذ بدونها قد يكون من المستحيل عليه أن يؤدي وظائفه التي تقتضي بطبيعتها الانتقال إلى حيث مواقع المنشأة التي تخضع للتفتيش، والتي تنتزع على رقعة جغرافية واسعة، خاصة في المناطق التي تحتاج إلى وسيلة النقل كالمؤسسات البترولية، لأن توفير النقل في كل الأحوال يسهل من عمل المفتش .

رابعاً: كما تحتاج إدارة التفتيش إلى التخطيط والتنفيذ والمتابعة إلى قدر هائل من المعلومات عن المنشآت التي تخضع للتفتيش، وهذا القدر من المعلومات لا يتوفر عادة لدى أجهزة التفتيش، بسبب النقص في هذه المعلومات أصلاً لخلل في أحكام القانون، أو في الإجراءات الإدارية.

خامساً: نقص في وسائل العمل داخل المكاتب من تجهيزات مكتبية ومستلزمات العمل مما يؤثر سلباً على مهام وأعمال مفتشية العمل، كما أن جل المكاتب قديمة تحتاج إلى تجديد، كون عمل مفتشية العمل يتصل مباشرة بالجمهور، وبغية تحقق الثقة لأصحاب

<sup>1</sup>\* أخنيش رابح، مراجع سابق، ص 40.

العمل، والعمال الذين يزورون إدارة التفتيش، فيجب أن يكون لكل مفتش مكتبه الخاص المجهز بكل الوسائل والمستلزمات من أجل استقبال الجمهور على أحسن مايرام<sup>1</sup>. وحسب المادة 1/11 من الاتفاقية 81 السالفة الذكر، (تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لتزويد مفتشي العمل بمايلي، مكاتب محلية تجهيزا مناسباً يتمشى مع احتياجات الإدارة ويمكن لكل المعنيين الوصول إليها، تسهيلات النقل اللازمة لأداء واجباتهم عند عدم وجود تسهيلات عامة مناسبة)<sup>2</sup>.

سادساً: القانون الاساسي لمفتشي العمل لا يتمشى مع المهام المسندة اليهم حيث يفتقر الى حوافز وتدني في التصنيف وكذا أجور موظفي مفتشية العمل. وكذا سيطرة رجال الأعمال على منبع القرار مما يؤثر على عمل مفتشي العمل باستعمالهم للنفوذ.

## الفرع الثاني

### صعوبات خارجية اثناء ممارسة صلاحيتها

يعتبر التفتيش الركيزة الأساسية لعمل مفتشية العمل، وعليه فان أي عمل يقوم به الا وفق القواعد الخاصة بالأحكام المتعلقة بقانون العمل. إلا أن هناك صعوبات توجه مفتشية العمل أثناء أداء مهامها.

اولاً: عقوبات غير جدية يلاحظ عدم فاعلية العقوبات التي يفرضها القانون على المخالفين، فأغلب العقوبات التي تفرضها قوانين العمل على من يخالف أحكامها تأخذ شكل غرامة مالية وهذه الغرامة غالباً ماتكون غير فاعلة إذا لم تكون مؤثرة في مصلحة المخالف، على نحو يجعله يبتعد عن ارتكاب المخالفة.

كما أن مقدار الغرامة التي يقررها القانون في تاريخ صدوره مايلبث أن يغدو غير فاعل بعد فترة من الزمن وعليه فان الكثير من النصوص القانونية في مجال العقوبات

<sup>1</sup>\*أخنيش رابح، مراجع سابق، ص 42.

<sup>2</sup>\*المادة 11 من الاتفاقية 81 السالفة الذكر،



والغرامة المالية الناتجة عن مخالفة أحكام قانون العمل، أصبحت غير فاعلة ولا تعكس الواقع خاصة في مجال الغرامة المالية<sup>1</sup>.

ثانياً: عدم التعاون مع مفتشي العمل وعليه فإنه أثناء أداء مهامه، يكون مهامه تقرر لمصلحة فيئة معينة أو أطراف علاقة العمل، وذلك من أجل المصلحة الاجتماعية التي تقضي تطبيق التشريع الاجتماعي على نحو سليم، لذلك فإن مفتش العمل ليس عدو لأي طرف من أطراف علاقة العمل.

وبالتالي لمصلحة الطرفين يجب التعاون مع مفتش العمل، وذلك للمصالحة العامة لأنه يمثل المجتمع<sup>2</sup>.

والإدراك الصحيح لأطرافي علاقة العمل لوظيفة المفتش يجب أن يقودها التعاون معه تحقيقاً لمصلحة المجتمع، ومصلحة الطرفين، التي لا يمكن أن تتناقض، مع مصلحة المجتمع.

إلأن نقص الوعي في العديد من الدول لدى أطراف علاقة العمل يجعلهم يقفون موقفاً سلبياً من المفتش العمل، ويدفعهم إلى عدم التعاون معه أو حتى عرقلة عمله.

ثالثاً: نصوص غامضة أو ناقصة يلاحظ وجود عيوب في صياغة النصوص القانونية، وهذا العيوب قد تتخذ صورة الغموض في مفهوم النص أو التناقض بين النصوص، أو في بعض الأحيان بين أجزاء النص الواحد، أو عدم معالجة بعض المسائل معالجة صريحة وكل هذا يولد اضطراباً وتعدداً في الاجتهاد، وزيادة في المنازعات القضائية، ويربك عمل مفتشية العمل الذي تتناهب الحيرة في التعامل مع صاحب العمل في مثل هذه الحالات، لذا فإن من الضروري أن تصاغ النصوص القانونية المنظمة لعلاقة العمل.

<sup>1</sup>\* يوسف إلياس ، مراجع سابق ص154.

<sup>2</sup>\* بنيرة جمال ،مراجع سابق ص147.

العمل على نحو يتسم بالدقة والبساطة والوضوح، لكي تكون نصوصها مفهوما من جميع الأطراف على نحو مماثل<sup>1</sup>.

رابعا: سيطرة رجال الأعمال على منبع القرار مما يؤثر على عمل مفتشية العمل باستعمالهم للنفوذ خاصة وأنهم يسيطرون على أغلب المؤسسات الاقتصادية وكذا المؤسسات السياسية. وتغل رجال الأعمال في السلطة، مما يؤثر على عمل مفتشي العمل.

---

<sup>1</sup>\* بنيرة جمال، مراجع سابق، ص147

خاتمة

## خاتمة

تعد مفتشية العمل جهاز يعمل على تطبيق مدى احترام التشريع والتنظيم الخاص بقانون العمل، وهي اهم الصلاحيات التي خولها لها المشرع. فهي تعمل على حماية العامل من كل أشكال التعسف من اطرف ارباب العمل. وعليه يعتبر هذا الجهاز الحساس في الجانب الرقابي الخاص بالتفتيش. حيث منح المشرع لمفتشية العمل حق التفتيش في أي وقت ودون أعلام صاحب العمل، كما منح صلاحيات شبه قضائية لهذه الهيئة، ، حيث اخذت مهمة مفتشية العمل في الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية بعدا جديد بمقتضى المرسوم 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل من خلال أنشاء مديرية فرعية لمراقبة ظروف العمل، مهمتها السهر على مراقبة وتحسين ظروف العمل، كما تلعب مفتشية العمل دورا إيجابيا من خلال الزيارات المدنية لأماكن العمل، فهي جهاز يعمل على حماية مصالح طرفان العامل والمستخدم خاصة وان العامل هو الحلقة الضعيفة وعليه تلعب دور الوسيط بين الطرفين خاصة ماتعلق بالحوار والتشاور بين الطرفين. كما تعمل مفتشية العمل على توطيد العلاقة بين المستخدم والعمال أو منظماتهم، خاصة ماتعلق بالنظام الداخلي المقدم من قبل المستخدم، و يمكن لمفتشية العمل أخطار الجماعات المحلية الممثلة في الوالي أو رئيس البلدية، لاتخاذ التدابير المناسبة في حالة معاينة لخطر جسيم أو وشيك الوقوع يهدد صحة العمال وأمنهم.

كما يتمتع مفتشي العمل بصفة شبه الضبطية القضائية، وبالتالي يمكنهم تحرير محاضر ضد المخالفين، و تتمتع هذه المحاضر بقوة ثبوتية .

فمفتشية العمل تعتبر الحارس اليقظ لحقوق العمال خاصة وان العلاقة العقدية التي تربط العمال والمستخدم تقوم على الشروط المعمول بها في العقد. وبالتالي تعمل مفتشية العمل على مراقبة احترام الاطراف لهذه العلاقة العقدية، كما تعمل على حل النزاعات الجماعية والفردية وبالتالي الحفاظ على هذه الرابط العقدية، الا ان الواقع فان العامل

هو الطرف الضعيف ،خاصة وان رجال الاعمال يسيطرون على مكان اتخاذ القرار وكذا استعمال النفوذ مما يعرقل من اداء مهام مفتشيه العمل ، بحماية العمل من كل أشكال التعسفات من طرف أرباب العمل.

وعليه فانه يجب على الدولة التدخل من أجل تفعيل دور هذا الجهاز ليصبح قادرا على الدور الذي اسند اليه لان الواقع عكس ما هو موجود في القوانين،خاصة من الجانب الردعي، وذلك لبساطة العقوبات الخاصة بالمخالفات المرتكبة، والتي تدفع بهؤلاء المستخدمين للغياب عن الجلسات المحاكمة والاستخفاف بالعقوبات الموقع عليهم وعدم إزالة المخالفات التي يرتكبونها. مما يؤثر سلبا على الرابط العقدي بين العامل ورب العمل، وهو أهم المشاكل التي تعاني منها مفتشية العمل أي بسطة النصوص والقوانين الردعية خاصة في الجانب المالي، أي وجود غرامة بسيطة لا تكلف المستخدم مما يؤثر على حقوق العامل.

ومن اجل تفعيل اداء جهاز مفتشية العمل ،خاصة في ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحالية أذ يجب تغيير الآليات سوء كانت قانونية أواد راية من اجل تحقيق الاهداف المرجوة من هذه الهيئة لأن هذه الآليات سوء القانونية أو التنظيمية لجهاز مفتشية العمل أصبحت غير فعالة،خاصة وانها كانت مرتبط بنظام اقتصادي جاف،وكذا معالجة مجال الرقابة لمفتشية العمل لمواكبة التغيرات في سوق الشغل وكذا الواقع الاقتصادي والاجتماعي للدولة ،وذلك بوضع الآليات جدية واقعية لتحقيق الاهداف المرجوة منها، خصوصا وان الجزائر اصبحت قطب لاستقطاب اليد العاملة سوء كانت أجنبية أو محلية،وعليه يجب تفعيل الآليات القانونية والإدارية،جديدة لهذه الهيئة في ظل التحديات التي يشهدا الاقتصاد الوطني.

كما تشهد مفتشية العمل صعوبات ومشاكل عند أداء مهامها.

-غياب مفتشين متخصصين في المجال الأمن والكيمياء وكذا نقص في الأطباء خاصة متعلق بطب العمل.

- كذلك تشكو أجهزة التفتيش العمل في الولايات الوطن من صعوبات الخاصة بالتفتيش خاصة متعلق بالصحة والإمراض المهنية
- نقص الاطار البشري ونقص العتاد والوسائل التي يمكن بهاء إداء مهام مفتشي العمل على أحسن ما يرام.
- وعليه حولنا ابداء بعض الاقتراحات الخاصة بمفتشية العمل والحلول الممكنة من أجل تفعيل دورها الرئيسي.
- إعادة النظر في العقوبات عند مخالفة الاحكام الخاصة بقانون العمل خاصة ماتعلق بصحة وسلامة العامل. مما يولد لدى المستخدم شعور بالخوف وكذا إزالة المخالفة.
- وضع مدرسة خاصة تقوم بتكوين الإطار البشري لمفتشية العمل.
- فتح تخصصات جديدة للمفتشين خاصة في الجانب العلمي والتقني .
- إعطاء الضبطية القضائية لمفتشي العمل خلال أداء مهامهم. في مجال مراقبة تطبيق الأحكام التنظيمية والتشريعية لقانون العمل.
- حماية مفتشي العمل من تعسفات رجال العمال وأصحاب النفوذ .
- إعطاء الاستقلالية التامة لجهاز مفتشية العمل وخاصة مفتشي العمل في مجال الرقابة على المؤسسات الاقتصادية .
- تعديل القانون الأساسي لموظفي مفتشية العمل مع ضرورة الرفع من المنح والتحفيزات بما يتماشى والوضع الراهن.
- تشديد العقوبات على كل من يعرقل مهام مفتشية العمل خاصة من رجال الأعمال ووضع عقوبات صارمة لهذا التجاوزات.
- وضع الآليات ونصوص قانونية حديثة تتمشى والوضع الراهن.
- لا بد من تكوين جدي للإطار البشري لمفتشية العمل خاصة في جانب الأمن والوقاية والرقابة مع ضرورة الإسراع باتخاذ الإجراءات الردعية من أجل المحافظة على أمن وسلامة العمال.

- وضع فرقة متخصصة لمفتشيه العمل هدفها توعية الطبقة العاملة وأرباب العمل بحقوقهم وواجباتهم.

- يجب كذلك إعادة النظر في دور مفتشيه العمل في مراقبة تشغيل الأجانب مع منحها كافة الصلاحيات في هذا المجال الرقابة على تشغيل الأجانب.

- ضرورة إعادة النظر في العقوبات المالية ورفعها من أجل وضع حد لتعسفات رجال الأعمال.

قائمة

المراجع



قائمة المراجع

\*الاتفاقيات الدولية\*

- 01-الاتفاقية الدولية رقم 81، بشأن العمل في مجال الصناعي والتجاري، الصادرة بتاريخ 19/06/1947، صادقت عليها الجزائر في بتاريخ 19/10/1962.
- 02-الاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الزراعي. الصادرة . في 04/06/1969. صادقت عليها الجزائر ، بتاريخ الجزائر 19/01/1972.
- 03-الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، جنيف 1981 بدأ النفاذ بها 1983، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 فيراير 2006، ج.ر عدد 07، لسنة 2006.

\*النصوص التشريعية\*

- 01- القانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والقاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية لإماتعارض مع السيادة الوطنية.
- 02- الامر رقم 155/66، المؤرخ في 18 صفر 1386، الموافق 8 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية. المعدل والمتمم بالقانون رقم 22/06 المؤرخ في 20/12/2006، ج.ر العدد 84، الصادرة 24/12/2006.
- 03- الأمر رقم 32/75، المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395، الموافق لـ 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر. عدد 39 الصادرة بتاريخ 16 مايو 1975.
- 04- الامر رقم 33/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق لـ 29 افريل 1975 يحدد اختصاصات مفتشيه العمل، ج.ر. عدد 39 الصادرة في 04 جمادي الاولى 1395 الموافق لـ 16 مايو 1975.
- 05- القانون رقم 12/78، الصادر بتاريخ 05 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعمال، ج.ر العدد 32 لسنة 1978.
- 06- القانون رقم 81-10، المؤرخ في 9 رمضان 1401 الموافق 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر. الصادرة بتاريخ 12 رمضان 1401 الموافق 12 يوليو سنة 1981.

- 08-** القانون رقم 88-07 مؤرخ في 7 جمادى الثاني، 1708 الموافق 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية والصحة والأمن وطب العمل، ج.ر، العدد الصادر بتاريخ 08 جمادى الثانية 1408.
- 09-** القانون رقم 02/90، المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج.ر. العدد 06، الصادر بتاريخ 0711 رجب 1410 الموافق 07 فيفري 1990 المعدل والمتمم. بالقانون رقم 91-27، ج.ر، عدد 68 لسنة 1991.
- 10-** القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشيه العمل، ج.ر. عدد 06 الصادر في 11 رجب 1410 الموافق 07 فيفري 1990. المعدل والمتمم.
- 11 -** القانون رقم 04/90 المؤرخ في 0610 رجب 1410 الموافق 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، ج.ر، عدد 06، الصادر بتاريخ 11 رجب 1410 الموافق 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28، ج.ر. عدد 68، لسنة 1991.
- 12-** القانون رقم 02-09 المؤرخ في 25 صفر 1423 الموافق، 08 مايو 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بالجزائر. ج.ر. عدد 34 الصادر 14 مايو 2002.
- 13-** الامر رقم 06-03 المؤرخ، في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق، 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي الوظيف العمومي، ج.ر، العدد 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.
- 14-** أمر رقم 01-15، المؤرخ في 23 يوليو 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي، ج.ر. عدد 40 الصادر بتاريخ 2015/07/23.

\*النصوص التنظيمية\*

- 01-**المرسوم رقم 60/67 الصادر في 27 مارس 1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، ج.ر عدد 28، الصادرة في 04 ماي 1967.
- 02-**المرسوم تنفيذي رقم 90-209، المؤرخ في 14 جوان 1990، يتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 29 لسنة 1990.
- 03-**المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 اوت 1991، المتعلق بكفيات تنظيم انتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر، العدد 38 بتاريخ 14 اوت 1991.
- 04-**المرسوم التنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 23 ذي القعدة 1413، الموافق 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر، العدد 33 الصادرة بتاريخ 27 ذي القعدة 1413.
- 05-**المرسوم التنفيذي 98/96 المؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ر، العدد 17، الصادر بتاريخ 24 شوال 1416 الموافق ل 13 مارس 1996.
- 06-**المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 25 ذي القعدة 1425 الموافق 05 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر، عدد 04، الصادر بتاريخ 28 ذي القعدة 1425 الموافق 09 جانفي 2005.
- 07-**المرسوم تنفيذي، رقم 06/05 مؤرخ في 25 ذي القعدة 1425، الموافق 06 يناير 2005 يحدد شروط الالتحاق بالمناصب العليا للمصالح غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل وتصنيفها، ج.ز عدد 04 الصادرة بتاريخ 09/01/2005.
- 08-**المرسوم التنفيذي رقم 07/05 المؤرخ في 06 جانفي 2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج.ر عدد 04 الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005.

- 09-**المرسوم تنفيذي رقم 261/11 المؤرخ في 30 يوليو 2011 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل ،ج.ر عدد43 الصادرة بتاريخ 03 رمضان 1423،الموافق ل 03 غشت 2011.
- 10-**قرار بتاريخ 11جانفي 1909 ،المتضمن إنشاء هيئة مفتشي عمل خاصة بالعمال الجزائريين.
- 11-** القرار الوزاري المشترك ،المؤرخ في 11 رجب 1426الموافق 16 غشت 2005،يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي ،ج.ر عدد75،الصادرة بتاريخ 20 نوفمبر 2005.
- 12-** القرار المشترك المؤرخ في 11 رجب 1426الموافق 16 غشت 2005،يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية ،ج.ر عدد75 ،الصادرة بتاريخ 18 شوال 1426،الموافق 20 نوفمبر 2005.
- 13-** القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 رجب 1426 الموافق 16 غشت 2005 الذي يحدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي،ج.ر، العدد75الصادرة بتاريخ 20 نوفمبر 2005.

### المؤلفات

- 01-** أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)،الطبعة الثانية،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998.
- 02-**أحمية سليمان ،أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ،ديوان المطبوعات الجماعية، طبعة سنة 1998.
- 03-**أحيمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني. الديون المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.
- 04-**بشير هدافي ،الوجيز في شرح قانون العمل علاقة العمل الفردية والجماعية،دار الريحانة للكتاب -القبة-الجزائر طبعة 2006.
- 05-**رشيد واضح ،منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، طبعة 2002.

- 06- سعيد طريت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تاديباً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2001 .
- 07- عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، طبعة 2003.
- 08 - عجلة الجيلالي الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر طبعة 2005،
- 09- يوسف الياس، تفتيش العمل، منظور مستقبلي، سلسلة البحوث والدراسات، مكتبة دار الثقافة للنشر، الاردن، العدد 13، 1996.
- \*الرسائل والمذكرات**
- 01- مزبود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، دكتورة تخصص القوانين الإجرائية والتنظيم القضائي، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الموسم الجامعي 2017/2018.
- 02- أخنيش رابح، مفتشيه العمل في الجزائر، التطور والافاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق عكنون. 2011-2012.
- 03- بنيزة جمال، رقابة مفتشيه العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2011/2012.
- 04- بن بوعزة صارة. مفتشيه العمل، مذكرة ماستر في قانون الاجتماعي، بجامعة مولود معمري، تيزي وزو كلية الحقوق، السنة الجامعية 2016/2017.
- 05- حملات جوهره، صلاحيات مفتشية العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر تخصص القانون الاجتماعي، جامعة سعيدة، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2014/2015.
- 06- حنو محمد، المسؤولية الجزئية للمستخدم في التشريع العمل الجزائري، ماستر قانون الاجتماعي جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2017/2018.

**07-** عمران فوزي ،عزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، ماستر حقوق تخصص القانون الجنائي للأعمال ،جامعة عبدا لرحمان ميرة بجاية ،كلية الحقوق،الموسم الجامعي 2016/2017.

**08-**يعيش الزهرة،مفتشية العمل بالجزائر،ماستر تخصص تسيير المؤسسات،جامعة ادرار،كلية الحقوق.السنة الجامعية2016/2017.

### \*المجلات والحواليات

**01-**الأمين سويقات،الحماية الاجتماعية للطفل في الجزائر بين الواقع والمأمول، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة ورقلة ،العدد،33، مارس 2018 .

**02-** مزناد صبرينة،دور مفتشيه العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والامن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري،مجلة المعارف،جامعة البويرة، كلية الحقوق ،العدد11،بتاريخ 12ديسمبر 2016 .

**03-** عباس راضية ،محدودية دور مفتشية العمل في الحد من انتشار عمالة الأطفال في الجزائر ،مجلة صوت القانون ،جامعة البليدة، كلية الحقوق ، المجلد السادس، العدد01، بتاريخ 01افريل 2019.

**04-**يمينة أغريب، مفتشيه العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل ،مجلة العلوم الانسانية ،العدد28،المجلد ا،ديسمبر 2007،جامعة قسنطينة ،2007.

**05-**خوائرة سامية ،دور مفتشيه العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال، حواليات جامعة الجزائر01،العدد32،الجزء الرابع،ديسمبر2018.

### \*محاضرات

**01-**صافية زيد المال ،محاضرات في مادة القانون العمل، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسة، 2014.

### \*المواقع الالكترونية

**01-**موقع وزارة التشغيل والعمل والضمان الاجتماعي [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) بتاريخ 2020/05/25 على الساعة 22:00.

الفهرس

النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري

الفهرس

.....	الاهداء
.....	كلمة شكر
06 .....	مقدمة
07 .....	الفصل الأول / مفهوم مفتشية العمل وتنظيمها الإداري والبشري
09 .....	المبحث الأول/ مفهوم مفتشية العمل
09 .....	المطلب الأول / نشأة مفتشية العمل في الجزائر
10 .....	الفرع الأول/ مفتشية العمل قبل 1990
11 .....	لفرع الثاني / مفتشية العمل بعد 1990
13 .....	المطلب الثاني/تعريف مفتشية العمل وأهدافها
13 .....	الفرع الأول/تعريف مفتشية العمل
14 .....	الفرع الثاني/ أهداف مفتشية العمل
16 .....	المبحث الثاني /التنظيم الإداري لمفتشية العمل
16 .....	المطلب الأول/ الهياكل المركزية لمفتشية العمل
17 .....	الفرع الأول/ مديرية العلاقات المهنية ومراقبة وظروف العمل
19 .....	الفرع الثاني /مديرية الإدارة والتكوين
21 .....	المطلب الثاني/ الهياكل غير المركزية لمفتشية العمل
22 .....	الفرع الأول/ المتفشيات الجهوية للعمل
23 .....	الفرع الثاني/ مفتشية العمل الولائية
26 .....	الفرع الثالث/مكاتب العمل



- 27 .....المبحث الثالث /التنظيم البشري لمفتشية العمل
- 28 .....المطلب الأول / تعريف مفتش العمل ومهامه
- 28 .....الفرع الأول / تعريف مفتش العمل
- 29 .....الفرع الثاني / مهام مفتش العمل
- 32 .....المطلب الثاني / شروط توظيف مفتشو العمل وحقوقهم وواجباتهم
- 32 .....الفرع الأول/ شروط توظيف مفتشو العمل
- 34 .....الفرع الثاني / حقوق وواجبات مفتشو العمل
- 37 .....الفصل الثاني/ صلاحيات مفتشيه العمل**
- 39 .....المبحث الأول / صلاحيات مفتشية العمل في مجال الرقابة
- 39 .....المطلب الأول / الرقابة على التشغيل
- 40 .....الفرع الأول / الرقابة على تشغيل القصر والنساء
- 42 .....الفرع الثاني / الرقابة على تشغيل العمال المؤقتين والمعوقين
- 45 .....الفرع الثالث/ الرقابة على تشغيل الأجانب
- المطلب الثاني /الرقابة على المؤسسات وكذا الاتفاقيات والاتفاقات من حيث الألتزام
- 47 .....بعدم مخالفة أحكام قانون العمل
- 47 .....الفرع الأول / رقابة المؤسسات من حيث الألتزام تطبيق أحكام قانون العمل
- الفرع الثاني/ الرقابة على الاتفاقيات والاتفاقات من حيث عدم مخالفة أحكام قانون العمل
- 51 .....العمل
- 52 .....المبحث الثاني/ صلاحيات مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية والجماعية
- 53 .....المطلب الأول/صلاحياتها في حل النزاعات الفردية
- 54 .....الفرع الاول / مكاتب المصالحة. كآلية لحل النزاعات الفردية
- 55 .....الفرع الثاني / نتائج مكتب المصالحة

56	المطلب الثاني / صلاحياتها في حل النزاعات الجماعية
57	الفرع الأول/ إجراءات المصالحة
58	الفرع الثاني/ نتائج المصالحة
	المبحث الثالث / صلاحيات مفتشية العمل لإزالة المخالفة
60	والصعوبات اثناء ممارسة صلاحيتها
60	المطلب الأول/ صلاحيتها لإزالة المخالفة
61	الفرع الأول / توجيه الإعدارات
62	الفرع الثاني / تحرير المحاضر
65	المطلب الثاني / الصعوبات التي تواجهها في أطار ممارسة صلاحيتها
65	الفرع الأول / صعوبة تتعلق بالعمل داخل مفتشية العمل
67	الفرع الثاني / صعوبات خارجية اثناء ممارسة صلاحيتها
70	خاتمة