

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: ماستر (Master)
تخصص: قانون أعمال



كلية: الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق
رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي
تحت عنوان:

دور مفتشية العمل في احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ
د. عبد المجيد صغير بيرم

من إعداد الطالبين
عبد اللطيف كماش و عبد الصمد خضراوي

لجنة المناقشة

د. النذير قمره	أستاذ محاضر "أ"	رئيساً
د. عبد المجيد صغير بيرم	أستاذ محاضر "أ"	مشرفاً ومقرراً
د. مولود قارة	أستاذ محاضر "أ"	مناقشاً

السنة الجامعية

2021-2020



شكر وتقدير

بعد أن وقّقنا الله تعالى في إنجاز هذا العمل العلمي المتواضع؛ وجب علينا في المقام الأول أن نحمده ونشكره على جزيل عطائه وحسن تصويبه وتوفيقه لنا في دروبنا نحو التّحصيل العلمي والدّراسي.

كما نتقدّم بجزيل الشّكر وعظيم الامتنان لأستاذنا الفاضل الدكتور «عبد المجيد صغير بيرم»، لاقتراحه موضوعَ هذه الدّراسة، ولقبوله الإشرافَ على هذه المذكّرة، وعلى المساعدات التي قدّمها لنا حتّى إتمام هذا العمل وحرصه على أن يكون موافقًا لمقتضيات البحث العلمي السّليم.

عبد اللطيف كماش
عبد الصمد خضراوي

إهداء

- إلى روح أبي الغالي صالح كماش، رحمه الله تعالى وأسكنه فسيح جنانه، على كل ما قدّم لي ولأخواتي في دنياه من خير وحسن تربية ودعم وتضحية في دروب التعلّم.
- إلى أمي الغالية نبع الحنان، جعل الله عز وجل الجنة تحت أقدامها، لما بذلت وضحت وسهرت لتربيّتي أنا وأخواتي،، أسأل الله أن يرزقها عيشًا قارًا، ورزقًا دارًا، وعملاً بارًا.
- إلى أخواتي العزيزات، لمساندتهنّ ولمؤانستهنّ لي في أوقات الشدّة والمحنة.
- إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبد المجيد صغير بيرم، نظير ما قدّمه لنا من عون وتسديد أثناء إنجازنا لهذا العمل العلمي المتواضع.
- إلى زميلي في العمل ورفيق الدّرب الدّراسي، أخي عبد الصمد خضراوي، لمشاطرته لي أعباء إنجاز وإتمام هذا العمل المتواضع.

عبد اللطيف كماش

أهدي هذا العمل...

- إلى من لم تدّخر نفسًا في تربيّتي أنا وإخوتي وأخواتي - أمي الغالية.
- إلى من تعب في سبيل رعايتي - أبي العزيز.
- إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبد المجيد صغير بيرم لإشرافه على عملنا المتواضع هذا.
- إلى كلّ الأساتذة الذين علّموني وساعدوني منذ بداية مسيرتي الدّراسية وإلى نهايتها.
- إلى كلّ الأصدقاء ومن كانوا برفقتي أثناء مشواري الدّراسي في الجامعة، وبالأخص زميلي في العمل عبد اللطيف كماش.

عبد الصمد خضراوي

قائمة المختصرات ABBREVIATIONS

ج. ر. ج. ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

م. ت: مرسوم تنفيذي.

ق. و. م: قرار وزاري مشترك.

ص: الصفحة.

ص-ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ILC: International Law Commission.

ILO: International Labour Organization.

P: Page.

Para: Paragraph.

مقدمة

لا اختلاف في أنّ مفهوم "العمل" بنوعيه العضلي والفكري، كان وسيبقى شرطاً جوهرياً وأساسياً لنُشوء وتطوّر ورقىّ المجتمعات البشرية وتفاعلها تجارياً (مقايضةً أو نقدًا أو ائتمانيًا)، وعقودًا (مدنيةً مُختلفة)، وإبرامًا للمعاهدات (الثنائية أو المتعددة الأطراف) في مجال التجارة وانتقال اليد العاملة عبر الأوطان والقارات الخمس. كما ساهم "العمل" وبدرجة كبيرة في ترقية الإنسان عبر التفاعل مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المختلفة الأوجه والأبعاد، الأمر الذي مكّنه من تبوؤ أعلى الدرجات المهنية والوظيفية والاجتماعية، في ظلّ تزايد الحماية القانونية للحقوق الأساسية في العمل، وذلك منذ الإعلان عن إنشاء منظمة العمل الدولية العام 1919؛ (وهي مُنظمةٌ ثلاثية التمثيل: حكومات، ومنظمات نقابية للعمّال، ومنظمات نقابية لأصحاب العمل، ومقرّها الحالي بمدينة جنيف السويسرية)، في ظلّ السعيّ العامّ من أجل عالمٍ خالٍ من الحروب (معاهدة فرساي التي أوقفت الحرب العالمية الأولى 1914-1919 والإعلان عن إنشاء عصبة الأمم)، والتي حدّد ميثاقها التأسيسي صلاحيات تدخلها في المجال المتعلّق بالحقوق الأساسية في العمل على الصّعيد الدوليّ.

وللتذكير، فإنّ الجزائر قد التحقت بالمنظمة العالمية للشغل (في العاشر من أكتوبر 1962)، مباشرة بعد الإعلان عن قيام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وتسارع الاعتراف الدوليّ بجزائر الاستقلال، كعضوٍ فعّالٍ في أجهزتها الرئيسيّة (مكتب العمل الدولي، ومؤتمر العمل الدولي، ومختلف اللجان المُشكّلة على مستوى مقرّها الدائم بجنيف).

هذا وقد ارتبطت حياة الإنسان بتطوّر وسائل الإنتاج والحياة، ومدى التفاعل البشري مع آليات هذا التطوّر، من الحياة الفلاحية البسيطة التي كانت تحت سيطرة الإقطاعيين وملأك الأراضي السّاسعة في أوروبا الغربية إلى مرحلة البورجوازية التي كانت بمثابة إنقاذٍ حقيقيٍّ لأوروبا، نتيجة الالتحام الذي وقع بين الطبقة البورجوازية والفئات المثقفة، فكانت النتيجة بروز "فلاسفة الأنوار" الذين مهّدوا لظهور الدّولة الوطنية، والحقّ في الانتخاب، وأبجديات المواطنة للإنسان الغربي؛ في مقابل تنازل المملوك عن قُدسيّتهم لصالح الشّعوب في اختيار الطبقة السّياسية التي تحكمها عن طريق الاقتراع المباشر.

كما استفادت أوروبا الغربية من التّركة العلمية في إسبانيا بعد سقوط آخر قلاع الإسلام في غرناطة، وانتقال مركز العلوم والرياضيات والفيزياء والطب من غرناطة إلى مُدن أوروبا الغربية، والتي احتضنت العلوم العربية وترجمتها إلى لغاتها، فحققت بذلك ما أصبح يُعرف في التّاريخ العلمي للشّعوب بالثّورة الصّناعية التي انطلقت مظاهرها الأولى في النّصف الثّاني من القرن السّابع عشر الميلادي، نتيجة التّوسع التجاري واكتشاف القارة الجديدة (أمريكا)، بالإضافة إلى الاكتشافات العلمية (آلة الخياطة والآلة البخارية...).

وهذا القرن هو الذي مكّن أوروبا الغربية ومناطق واسعة من القارة الجديدة (أمريكا) من الانطلاق في بناء وتأسيس بنية تحتية في مجال الصّناعات النّسيجية والقطنية وصناعة البواخر، وانطلاق الاكتشافات العلمية والبحث في العلوم التجريبية، بالإضافة إلى تسارع وتيرة فتح الجامعات وتعميم التعليم والطّباعة على امتداد أوروبا الغربية. ومن نتائج هذا التوجّه الاقتصادي الليبرالي الذي أسّسته التّظريّات الليبرالية في أوروبا الغربية وبريطانيا قبل أن تلتحق

الولايات المتحدة الأمريكية بركب الليبرالية الاقتصادية في أعلى صُورها، والتي دعت صراحةً لحرية التجارة والأخذ بمبدأ "سلطان الإرادة" في التعاقد، حتى في مسائل العمل والتشغيل، الانتقال السريع من التشغيل الضعيف نسبيًا لليد العاملة من الجنسين إلى تشغيل واسع النطاق للنساء والأطفال وكبار السن في المعامل والورشات والمصانع التي كانت مكتظة باليد العاملة من الجنسين ودون أدنى اعتبار للجنس أو السن أو لظروف العمل القاسية (عدم وجود حجم ساعي محدد للعمل في اليوم، تشغيل النساء دون ضوابط، تشغيل الأطفال دون احترام لخصوصية الطفولة... إلخ).

أدت الثورة الصناعية إلى بروز يد عاملة من الجنسين في المدن التي كانت محل استقطاب، أفرغت الأرياف من سكانها بحثًا عن منصب عمل في الصناعات والورش والمصانع التي بدأت تفتح أبوابها لطالب الشغل. ومن الوقائع التاريخية التي أسهمت في الانتقال من نظام الطوائف الذي كان سائدًا في أوروبا الغربية وإلى غاية الإعلان عن قيام الثورة الفرنسية العام 1789؛ تأسيس هذه الأخيرة لما أصبح يُعرف بالعمل المأجور على أساس عقد عمل فردي يُبرم بين صاحب العمل والعامل الأجير. وما إن حلَّ النصف الثاني من القرن الثامن عشر الميلادي على أوروبا الغربية حتى كانت دولٌ كثيرة في أوروبا الغربية قد أعلنت عن قيام الدولة الوطنية (القطرية - Etat National)، بعد نجاح الثورتين الأمريكية والفرنسية والإعلان عن طبيعة نظامها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي القائم على حرية التجارة والمنافسة وتمكين القطاع الخاص من المبادرة الاقتصادية دون حدود.

وبقدر ما كان القرن الثامن عشر الميلادي قرنًا للإنتاج الفلاحي والصناعي، وبناء المصانع المكتظة بالعمال من الجنسين دون مراعاة لأدنى وأبسط الحقوق العمالية، والاكتشافات العلمية التي أسهمت في التدوير الاقتصادي وتحقيق التراكم الإنتاجي كمًّا ونوعًا؛ فإنَّ نصفه الثاني شهد قيام انتفاضات اجتماعية (إضرابات عنيفة في كلٍّ من إنجلترا وفرنسا وإيطاليا أدت إلى تكسير الأداة الإنتاجية أحيانًا للتعبير عن حالة السخط الاجتماعي) ضد الاستغلال والمطالبة بالحقوق الأساسية في العمل.

وبالرجوع إلى الوثائق التاريخية والوقائع الاجتماعية اللصيقة بحركة التشريع الاجتماعي في مجال تفتيش العمل بفرنسا، فإننا نقف على أنَّ الاحتجاجات الشعبية الواسعة النطاق التي عمّت باريس والعديد من المناطق الصناعية بفرنسا على امتداد شهر فبراير 1848، والمطالبة بحرية التعبير، والاجتماع، وقانون عمل، وإنشاء وزارة للعمل؛ قد فتحت المجال واسعًا لبروز نصوص اجتماعية ومهنية أولى ناظمة للحق في التكتل المهني (قانون 25 ماي 1864)، وكذلك الحق في الإضراب (بعد أن كان فعلًا مُجرّمًا). كما أفرزت احتجاجات فبراير 1848 إصدار المشرع الفرنسي، وتحت الضغط الشعبي، قانونًا جديدًا يسمح بالحق في الاجتماع بتاريخ 6 جوان 1868. ومن نتائج هذا الاحتجاج الذي أسقط الملكية بفرنسا وأعلن قيام الجمهورية الثانية؛ إصدار المشرع الفرنسي لقانون (جويلية 1868) الذي يتضمّن إنشاء صندوقين للتأمينات الاجتماعية والحياة داخل الورشات والمصانع، والحماية من حوادث العمل.

وفي الإطار ذاته، أعلنت السلطات العمومية الفرنسية في النصف الأول من سنة 1874، عن أول مفتشية عمل تمّ تكليفها بالسهر على احترام النصوص الاجتماعية في مجال التشغيل وفرض منع تشغيل الأطفال دون سن الـ 12 سنة.

يتفق المهتمون بالتاريخ الاجتماعي للشعوب، أنَّ الإعلان عن إنشاء منظمة العمل الدولية كان بمثابة إعلان الشروع الفعلي في التأسيس لقانون عمل دولي عبر المنظومة المعيارية لهذه المنظمة، وهي وكالة تابعة للأمم المتحدة، تتمثل مهمتها

في تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية، من خلال وضع معايير عمل دولية في مجال الاستخدام وشروط العمل والتشغيل، والحجم الساعي اليومي والأسبوعي، وتفتيش العمل، ومنع تشغيل الأطفال والنساء ليلاً؛ وهي بذلك أول وأقدم وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة. ولعل أهم ما صدر عن منظمة العمل الدولية في سياق تفتيش العمل من اتفاقيات، هي الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة المعتمدة سنة 1947،¹ التي تلزم الدول التي صادقت عليها بتنظيم نظام تفتيش العمل يكلف بضمن تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء تأدية عملهم.

إن المهمة الأولى لمفتشية العمل هي السهر على تطبيق قانون العمل جملة وتفصيلاً، ولتحقيق ذلك توجب الاتفاقية رقم (81) الاستقلالية للأعوان الذين يتولون هذه المهمة ليس تجاه الحكومة فحسب؛ ولكن تجاه المؤسسات الخاضعة لرقابتهم أيضاً، ومثلها مثل باقي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، صدقت الجزائر على 59 اتفاقية صدرت عن المنظمة الدولية للعمل (إلى غاية إنجازنا لهذه المذكرة).

ولقد عمل المشرع الجزائري على إصدار تشريعات تنظم جهاز تفتيش العمل الوطني بالاعتماد على تلك الاتفاقيات الدولية، وبالأخص الاتفاقية الدولية رقم (81)، وذلك بهدف إعمال المعايير الدولية الخاصة بتفتيش العمل، التي جاءت بها هذه الاتفاقية الدولية. وفي هذا الشأن، أصدرت الجزائر المستقلة - في سعيها إلى ممارسة سيادتها على ترابها الوطني ولتأسيس منظومة اقتصادية جديدة - أصدرت المرسوم رقم 63-153، المؤرخ في 25 أبريل 1963، والمتعلق بمراقبة الشغل وتشغيل العمال، والذي من خلاله تم استحداث جهاز تفتيش العمل كهيئة عمومية ذات طابع إداري.

وفي سنة 1967، وفي ظل التوجهات الاقتصادية التي تأسست بعد سنة 1965، والتي تحدت معالمها في بناء الدولة الاشتراكية، وقيام الاقتصاد الوطني على الملكية العامة لوسائل الإنتاج؛ جاء المرسوم 67-60، المؤرخ في 1967/03/27، المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، عاكساً للإرادة الوطنية في إدارة الشأن المتعلق بتفتيش العمل، ليكون في خدمة الاقتصاد الاشتراكي القائم على الشركة الوطنية التي تعود ملكية رأسمالها الاجتماعي للدولة. هذا وقد صدرت عديد النصوص التشريعية والتنظيمية التي جاءت امتداداً لتدخل الدولة في الشأن الاقتصادي كمتعامل رقم واحد، مالك للشركات والمؤسسات العمومية الاقتصادية، في ظل وجود قطاع خاص ضعيف وغير مهيكّل في المنظومة الاقتصادية الوطنية، لكون الدساتير الجزائرية المتعاقبة من سنة 1963 وإلى غاية التعديل الدستوري لعام 1989 (23 فبراير 1989)؛ لم تكن تعترف بالقطاع الخاص كشريك في التنمية الاقتصادية التي كانت تديرها الدولة من منطلق أنها صاحبة السلطة والسيادة.

لكن وبعد تاريخ التعديل الدستوري لعام 1989، الذي رسخ الفصل بين الدولة باعتبارها قوة عمومية والدولة باعتبارها المالك لرأس المال المؤسسات الاقتصادية التجارية؛² وأقرت أحكامه مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون، ومنع التمييز بينهم (المادة 29)، وحق الدفاع الفردي أو الجماعي عن الحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية

¹ الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المنعقدة بجنيف، في 19 جوان 1947.

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة العامة العاشرة، الجزائر، أبريل 1998، ص 17.

(المادة 33)، وحقّ إنشاء الجمعيات (المادة 41)، وكذلك الحقّ النقابي لجميع المواطنين (المادة 56)، والحقّ في الإضراب للعمال في نطاق القانون وحدوده (المادة 57).

وفي إطار أحكام دستور 1989 الجديدة هذه؛ صدر القانون رقم 90-03، بتاريخ 02 جوان 1990، المنظم لمفتشية العمل وسيورها واختصاصاتها،¹ ليحلّ محلّ الأمر رقم 75-32، الصّادر بتاريخ 29 أبريل 1975، والمتعلّق بالعدالة في العمل، والذي ألغى العمل به بموجب أحكام القانون الجديد، في ظلّ التعددية النقابية وتمكين القطاع الخاصّ بشقيه الوطني والأجنبي من التجارة والصناعة والتشغيل.

كما صدر قانون 90-11، المتعلّق بعلاقات العمل² الصّادر بتاريخ 21 أبريل 1990، والذي حلّ محلّ القانون العامّ الأساسي للعامل (قانون رقم 78-12، المتعلّق بالقانون الأساسي العامّ للعامل)، والأمر رقم 71-74، المتعلّق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والأمر رقم 75-31، المتعلّق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاصّ، والقانون رقم 81-03، المتعلّق بالمدّة القانونية للعمل، والقانون رقم 81-08، المتعلّق بالإجازات السنوية، والقانون رقم 82-06، المتعلّق بعلاقات العمل الفردية، وما ترتّب عنه من نصوص أخرى كان لها الأثر المباشر وغير المباشر في تنظيم مفتشية العمل والفروع التابعة لها.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية موضوع دور مفتشية العمل في احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر فيما يلي:

- التعريف بأهمية الدور المنوط بتفتيش العمل في الجزائر، بالإضافة إلى تناولنا بالدراسة والتحليل لتشكيلة مفتشية العمل، وكذلك التعرض بالتحليل والتعقيب على طبيعة النظام القانوني للموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل.
- دراسة ومناقشة أهمية تواجد سلطة إدارية رقابية تحرص على إلزام الأشخاص (المعنوية والطبيعية) المنتمين لميدان العمل باحترام النصوص القانونية والتنظيمية ذات العلاقة بالتشريعات الاجتماعية في مجال التشغيل، والتصريح باليد العاملة من الجنسين، ونظافة أماكن العمل.
- توضيح دور مفتشية العمل في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية، وتثمين الدور الرقابي لتفتيش العمل في الجزائر، وما يوفّره هذا السلك التابع لقطاع الوظيفة العمومية من أداءات وخدمات التوصية والتوجيه للمتعاملين الخاضعين لسلطته الرقابية.

أسباب اختيار الموضوع:

وقع اختيارنا لهذا الموضوع للأسباب التالية:

- الرغبة في اكتشاف دور أعضاء سلك تفتيش العمل - والذي تبيّن لنا أثناء دراستنا أنه جوهري- في فرض احترام النصوص والقواعد القانونية والتنظيمية لتشريع العمل والتشغيل، بغرض حماية العنصر الضعيف في علاقات العمل (العامل الأجير).

¹ القانون رقم 90-03، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. ج. ج. العدد 6، الصادر بتاريخ 07 فبراير 1990.

² القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. ج. ج. العدد 17، الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990.

- البحث في مدى انتشار الخدمة التفتيشية في بلادنا التي لها تجربتها الصناعية الخاصة بها (غلبة القطاع الاقتصادي العام على القطاع الاقتصادي الخاص)، وذلك لمعرفة الحدود التي بلغها جهاز تفتيش العمل في الجزائر، تنفيذًا للصلاحيات المخولة له قانونًا وتنظيمًا.
- التعرف على صلاحيات مفتش العمل، وما يُميّز هذا السلك عن باقي الأسلاك المنتمية لقطاع الوظيفة العمومية الخاضع لأحكام الأمر الرئاسي رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15، والمتمثلة عمومًا في المؤهلات العلمية، وبالأخص ما يتعلق بالإطلاع على النصوص الاجتماعية النازمة لتشريع العمل المعمول به، والتي تمكنه من أداء المهام الموكلة له بكل مهنية واحترافية.
- تقديم مذكرة ماستر تخصص قانون أعمال بمضمون جديد ومقاربة قانونية محيطة تأخذ بعين الاعتبار التطور الحاصل في عالم الشغل ببلادنا في ظل ظروف كوفيد-19، وأثره السلبي على تنفيذ عقود العمل بشكل جيد.

الصعوبات:

واجهتنا بعض الصعوبات في دراستنا لهذا الموضوع المتعلق بتفتيش العمل في الجزائر، ولعلّ أصعبها كان في قلة المراجع باللغة العربية التي تناولت دور هذا السلك في احترام النصوص والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية في هذا الشأن. ولهذا اقتصرنا دراستنا للموضوع محلّ الدراسة والتحضير على ما توفر لنا من مؤلفات باللغتين، سواءً أكانت عامةً أو متخصصةً، صادرة ببلادنا أو خارجها، حتى نكون في مستوى الأمل في أن تكون مذكرتنا مقبولةً شكلاً ومضمونًا.

الإشكالية:

وانطلاقًا مما سبق، جاءت الإشكالية على النحو التالي:

ماهي تشكيلة مفتشية العمل وما هو النظام القانوني الذي يحكم موظفيها؟ وما هو الدور المؤدّى من قبل مفتشية العمل لتأمين احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر؟

المناهج المتبعة:

ولالإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه، اعتمدنا على المنهج الاستدلالي، لما في دراستنا للموضوع من تحليل للنصوص القانونية. وكذلك المنهج الوصفي، لما في دراستنا من وصفٍ لتفاصيل حول مفتشية العمل على وجه العموم، والوظائف الرقابية، وكيفية إدارة المنازعات الفردية والجماعية.

الخطة المتبعة:

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه بتفرعاتها، ارتأينا إتباع الخطة الآتية:

- الفصل الأول من المذكرة جاء بعنوان «تشكيلة وتنظيم مفتشية العمل»، والذي تناولنا في إطاره تشكيلة مفتشية العمل (المبحث الأول)، والتي ارتأتى المشرع الجزائري تقسيمها إلى هياكل مركزية وأخرى غير ممرضة (المطلب الأول)، ومن ثمّ من يسير تلك الهياكل (المطلب الثاني).

أما في المبحث الثاني فقد تناولنا « النظام القانوني لمفتشي العمل »، وذلك بدراسة ومناقشة طبيعة الحقوق الوظيفية والمادية والمعنوية والرقابية الممنوحة لهم (المطلب الأول)، وكذلك طبيعة الالتزامات التي هي على عاتق أعوان التفتيش (المطلب الثاني).

— الفصل الثاني وعنوانه « رقابة مفتشية العمل على احترام تشريع العمل والتشغيل الساري المفعول (أو الجاري العمل به) في الجزائر »، والتي تنقسم إلى مبحثين اثنين:

جاء المبحث الأول بعنوان « رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال الأجراء »، تضمن هذا المبحث أولاً عنصر رقابة مفتشية العمل على عمليات التشغيل (المطلب الأول)، وكذلك رقابتها على إجراءات تشغيل الفئات الخاصة من العمال الأجراء (المطلب الثاني).

أما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى رقابة مفتشية العمل على احترام تشريع العمل الساري المفعول، ففصلنا في هذا الإطار رقابة وصلاحيات التفتيش والتحقق التي تفرضها مفتشية العمل على الهيئات المستخدمة (المطلب الأول)، وكذلك الصلاحيات التي توجهها مفتشية العمل لأطراف علاقة العمل (المطلب الثاني).

وفي الأخير خاتمة أوجزنا فيها خلاصة بحثنا في دور وأهمية تفتيش العمل في حماية العمال الأجراء من جهة، وفرض احترام التشريعات الاجتماعية في مسائل العمل من جهة أخرى، في ظلّ تزايد حجم القطاع الخاصّ، وانتقاله من المرتبة الثانية في مجال التشغيل في بداية تسعينيات القرن الماضي إلى المُشغّل رقم واحد حالياً، بعد أن فرضت الإصلاحات التشريعية على الدولة باعتبارها قوّة عمومية ألا تكون تاجرًا.

الفصل الأول:

تشكيلة وتنظيم مفتشية العمل

المفتشية العامة للعمل هيئةٌ موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهي مكلفةٌ حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، والمتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل؛ بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما.¹

وللمفتشية العامة للعمل عدّة أدوار، كما تُعدُّ أداةً ربطٍ ووساطةً بين السلطات العمومية (Les Pouvoirs Publics) والمستخدمين الاقتصاديين العموميين أو الخواص (Les Employeurs économique publics ou privés) والعمال الأجراء (Les Travailleurs Saliariés)، وتُعتبر الضامن الأساسي للحقوق العمالية (المادية منها والمعنوية). كما أنّ المصالح الإدارية التابعة لتفتيش العمل أصبحت اليوم- وبفضل تقاريرها الدورية التي يتم نشرها في الموقع الإلكتروني الرسمي للمفتشية العامة للعمل أو عبر وسائطها الإعلامية المكتوبة باللغتين العربية والفرنسية- تسهم في تطوير سوق الشغل والعمل باستمرار، عبر الإنصات لها على مستوى الهيئة التشريعية وبدعم من الوزارة الوصية، وتثري النصوص والقواعد القانونية السارية المفعول.

ويهدف إنشاء وتطوير مفتشية العمل في جميع الدول إلى مراقبة تطبيق النصوص والقواعد القانونية الخاصة بعالم الشغل،² بالإضافة إلى الحرص الشديد من قبل أعوان التفتيش على تنفيذ الأطراف المعنية (أصحاب عمل ونقابات عمالية وممثلي العمال) للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في مجال العمل، وذلك بالرغم من اختلاف التشريعات القطرية (الوطنية) في سنّ القواعد المنظمة لهذا القطاع الحيوي في مجال فرض احترام التشريع الاجتماعي، والمتمثل في مفتشية العمل التي تبقى الجهة الوحيدة المخوّلة قانونًا بالتدخل في المنازعات الفردية والجماعية.

وفي ضوء ما أوضحناه أعلاه؛ فضلنا التقسيم الآتي لهذا الفصل:

- مبحث أول تناولنا في إطاره تشكيلة مفتشية العمل وفق القانون الساري المفعول بآخر وأحدث تعديل وتتميم،³ فكانت الدراسة على هذا النحو: كيفية إدارة هياكلها لمهام التفتيش مركزيًا ولا مركزيًا (المطلب الأول)، وكذلك نظام تسييرها (المطلب الثاني).
- وفي المبحث الثاني فضلنا التطرق بالدراسة والتحليل والمقارنة إلى النظام القانوني لتفتيش العمل في القانون الجزائري وما تضمنه من حماية قانونية لأعوان المفتشية العامة للعمل، وكذلك ما خصّه من حقوق مهنية واجتماعية لهؤلاء الأعوان الإداريين (المطلب الأول)، في حين تمّ التركيز على التزامات أعوان التفتيش (المطلب الثاني)، وفق ما جاء في القانون الناظم لتفتيش العمل في الجزائر المعدل والمتّم.

المبحث الأول: تشكيلة مفتشية العمل

خصّصنا ضمن مبحثنا هذا مطلبًا أولًا لهياكل مفتشية العمل تحليلًا ودراسةً وتقييمًا لهذا السلك من الأعوان الإداريين، الذين يتعاملون مع التطبيقات الميدانية للنصوص والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية الناظمة

¹ (المفتشية العامة للعمل)، صادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، من الموقع الإلكتروني:

<https://www.mtess.gov.dz/ar/المفتشية-العامة-للعمل>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2021/06/03، الساعة 13:30.

² منية غريب، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 28، ديسمبر 2008، ص 175.

³ تمّ تعديل تميم القانون رقم 90-03 بموجب الأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج. ر. ج. ج، العدد 36، الصادر بتاريخ 11 جوان 1996.

لتشريع العمل. وفي المطلب الثاني تعرّضنا بالتحليل والدراسة والمقارنة لأليات وضوابط تسيير المفتشية العامة للعمل، في ظلّ الانتقال من اقتصادٍ مُوجّهٍ كانت فيه الدولة (1962-1989) قاطرةً التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمالكة لرأس المال الشركات الوطنية؛ نحو منظومة اقتصادية جديدة كرسها أحكامُ دستور 1989 (التعديل الدستوري بتاريخ 23 فبراير 1989)، تقوم على إلغاء احتكار الدولة للتجارة الداخلية والخارجية، وتمكين القطاع الخاص الوطني والمختلط من المبادرة الاقتصادية (تجارة وصناعة وخدمات).

المطلب الأول: هياكل مفتشية العمل

نظّمها المشرّع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 05-05، الصادر بتاريخ 06 جانفي 2005، المتضمّن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها،¹ وجعلها تحت سلطة المفتش العام للعمل، الذي هو بدوره يقوم بمهامه تحت « وصاية وزارة العمل (باختلاف تسمياتها) على هذه الإدارة بمختلف هياكلها المركزية وغير المركزية»². وتبقى وزارة العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل بمثابة وصاية إدارية على المفتشية العامة للعمل، التي تتمتع بشبه استقلالية تسيير داخل الوصاية لخصوصية عملها، ومكانة كوادرها الإدارية والتفتيشية وعلاقتهم المباشرة بعالم الشغل والتعامل مع المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين ومختلف شرائح وفئات عالم الشغل.

وقبل اللّوج في دراسة وتحليل ومقارنة القانون الناظم لسير وإدارة المفتشية العامة للعمل، فضّلنا توضيح الآتي: لقد كان الهدف من إنشاء أول مفتشية عملٍ بفرنسا العام 1874، تمكين أعوانها من مراقبة مدى تطبيق توصيات لجنة التحقيق البرلمانية حول ظروف العمل بفرنسا بتاريخ 24 أبريل 1872، وبعد أن تبين للسلطات الفرنسية عدم التزام أصحاب العمل والورشات والمصانع بأحكام قانون 22 مارس 1841 (Louis-René Villermé Loi) والقاضي بمنع تشغيل الأطفال دون الـ 8 سنوات، وتحديد الحجم الساعي اليومي للعمل بثمان ساعات عمل بالنسبة لأصحاب العمر من 8 إلى 12 سنة، و 12 ساعة عمل في اليوم لمن يتراوح عمره بين 12 و 16 سنة.

الفرع الأول: الهياكل المركزية لمفتشية العمل

تتكون الهياكل المركزية لمفتشية العمل من مديرتين مركزيّتين، الأولى هي مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، والثانية هي مديرية الإدارة والتكوين.³ ولنا أن نوضح أن المفتشية العامة للعمل (L'Inspection Générale du Travail)، ومقرّها الدائم الجزائر العاصمة، يُسيّرُها مفتشٌ عام للعمل (Un Inspecteur Général du Travail)، وتضمّ المديرية العامة التي تعتبر بمثابة هياكل مركزية.

في حين تتمثّل الهيئات الإدارية غير المركزية التابعة للمفتشية العامة للعمل في وجود مفتشيات عمل جهوية، بالنظر لأهمية هذا التواجد الجهوي، بغرض المتابعة لمدى الالتزام بالنصوص والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية في مجال العمل على المستوى الجهوي (وجود كثافة عمالية ومناطق تشغيل واسعة النطاق على مستوى أكبر المدن والحواضر الجزائرية)، ومفتشيات ولائية (وهو تواجد أكثر من ضروري على مستوى الولايات التي تتميّز بكثافة عمالية)، كما تتواجد مكاتب مفتشية العمل على مستوى بعض الدوائر والولايات التي تنخفض فيها اليد العاملة. ومن هنا يحقّ لنا أن نسأل: ما الدور المنوط بمديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل؟

¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج. ر. ج. ج. العدد 04، سنة 2005.

² جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012، ص 5.

³ المادة 4 من م. ت رقم 05-05.

كُلِّفت مديريَّة العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بمتابعة الوضعية الاجتماعية للمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين العموميين والخواص على حد سواء على المستوى الوطني (وهنا لا بد لنا أن نُوضِّح أن المتعامل الاقتصادي والاجتماعي قد أصبح شريكاً في صناعة النص القانوني في مجال العمل والتشغيل، عبر لقاءات الحوار الاجتماعي بين الحكومة وممثلي المنظمات النقابية لأصحاب العمل (الباترونا - Patronat) والمنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني).

وعن المهام المُنوطة بهذه المديرية الهامة في إدارة وتسيير تفتيش العمل على الصعيد الوطني، فضلنا شرح البعض منها لمزيد من الفائدة:

- السَّهر على تطبيق التشريع الاجتماعي في كل ما يخص التشغيل والتأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، ونرى في هذا الشأن توضيح الآتي: أنَّ المشرِّع الجزائري قد انتقل من مُصطلح "قانون العمل"، وهو مُصطلح ارتبط بمرحلة التشريع الاجتماعي المباشر الذي كانت تُمارسه الدولة باعتبارها صاحبة سلطة وسيادة (قوة عمومية)؛ نحو مصطلح أكثر مُرونة ألا وهو مصطلح "علاقات العمل"، بعد أن أسَّست التعديلات الدستورية لسنة 1989 لنظامٍ تعددي في مجال علاقات العمل، يُقحم ثلاثة أنواع من الفاعلين هم: نقابات العمال، منظمات أرباب العمل والدولة؛ في مهمَّةٍ مشتركة لإقامة قواعد العمل التي تضمن استمراراً كافياً في الميدان الاقتصادي والاجتماعي¹.
- المساهمة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وحلِّها (التأكيد على الدور الوقائي لأعوان مفتشية العمل)، لاسيما في النزاعات (المنازعات) الجماعية، بغرض تفادي اللجوء إلى الإضرابات التي لها تكلفةٌ اجتماعيةٌ كبيرة على استمرارية الشغل وقدرة المؤسسة المشغلة على الاستمرارية في التشغيل.
- ترقية أدوات الحوار الاجتماعي بين الشُّركاء في أماكن العمل.
- تحسين بطاقيات الاتفاقيات الجماعية للعمل وتشجيع المفاوضة الجماعية بين أطراف الإنتاج.
- وضع استراتيجيات لتحسين شروط العمل.
- المساهمة في تنفيذ نشاط التشاور بين مفتشية العمل والشركاء فيما يخص تطبيق مقاييس العمل،² واحترام الحقوق الأساسية الدنيا في مجال التشغيل.

أما مديريَّة الإدارة والتكوين فقد كُلفت بتسيير الوسائل الماديَّة والبشرية الضَّروية لسير المفتشية العامَّة للعمل، والالتزام بنفقات التسيير والتجهيز، مسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها، تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم لترقية كفاءة وجودة الأداء، صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة للمفتشية العامة للعمل، إعداد استراتيجيَّة لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات، وإنشاء وتسيير الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل.³

وتتمثل مهمَّاتهما الأساسية المشتركة في الإشراف والرقابة⁴ في مختلف أوساط العمل، وعلى مستوى المؤسسات المستخدمة. ولضمان فعالية المديريتين المركزيتين، أوجدَ المشرِّع لكلِّ منهما مديريَّات فرعية، فنظَّم المشرِّع الجزائري في

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق، ص 17.

² المادة 5 من م. ت رقم 05-05.

³ المادة 10 من م. ت رقم 05-05.

⁴ أنظر المادة 4 من الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل السابق ذكره لكلٍ منهما ثلاث (3) مديريات فرعية، محدداً لكلٍ منها مكاتب ضمن قرارٍ وزاريٍ مشترك،¹ وذلك كالآتي:

● فيما يخص مديريّة العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل؛ المديريات الفرعية هي التالية:²

— المديرية الفرعية للعلاقات المهنية،

— المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل،

— المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

وتتضمّن المديريات الفرعية المكاتب التالية:³

— المديرية الفرعية للعلاقات المهنية: مكتب العلاقات المهنية، مكتب متابعة الوضعية الاجتماعية، مكتب ترقية الحوار الاجتماعي، مكتب الدراسات والتحليل.

— المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل: مكتب نشاطات تحسين ظروف العمل، مكتب نشاطات ظروف الإعلام والتشاور في مجال الوقاية من أخطار العمل.

— المديرية الفرعية للتقييس والمناهج: مكتب التقييس، مكتب البرامج وتقييم النشاطات، مكتب متابعة النشاطات الخاصة.

● أما مديرية الإدارة والتكوين، فهي كذلك لها ثلاث (3) مديريات فرعية وهي التالية:⁴

— المديرية الفرعية لإدارة الوسائل.

— المديرية الفرعية للتكوين والوثائق.

— المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات.

تتضمن المديريات الفرعية المكاتب التالية:⁵

— المديرية الفرعية لإدارة الوسائل: مكتب المستخدمين، مكتب الميزانية والمحاسبة، مكتب الوسائل والصيانة.

— المديرية الفرعية للتكوين والوثائق: مكتب التكوين وتحسين المستوى، مكتب الوثائق والأرشيف.

— المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات: مكتب تطبيقات الإعلام الآلي، مكتب الإحصائيات.

الفرع الثاني: الهياكل غير المركزية لمفتشية العمل

تضمّ الهياكل غير المركزية للمفتشية العامة للعمل ما يلي:⁶

— مفتشيات جهوية للعمل،

¹ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 18 جانفي 2006، يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب، ج. ر. ج. العدد 09، سنة 2006.

² المادة 6 من م. ت رقم 05-05.

³ المادة 2 من ق. و. م الصادر في 18 جانفي 2006، يحدد تنظيم مفتشية العمل في مكاتب.

⁴ المادة 11 من م. ت رقم 05-05.

⁵ المادة 3 من ق. و. م الصادر في 18 جانفي 2006، يحدد تنظيم مفتشية العمل في مكاتب.

⁶ المادة 18 من م. ت رقم 05-05.

- مفتشيات العمل للولاية،
- مكاتب مفتشية العمل.

وُرِعت هذه الهياكل على الشكل التالي:

- ثمان (8) مفتشيات جهوية للعمل: الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة، وتيارت. ويشمل اختصاص كلٍّ منها عدّة ولايات،
- والمفتشيات الولائية للعمل عددها ثمان وأربعون (48) مفتشية مختصة على كامل التراب الوطني،
- مكاتب مفتشية العمل وعددها سبعة وعشرون (27) مختصة على مستوى منطقة صناعية أو إدارية محددة، وتضع هذه المكاتب سلمياً لمفتشية العمل للولاية ويشرف عليها رؤساء المكاتب.¹

المطلب الثاني: تسيير المفتشية العامة للعمل

فضّلنا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين اثنين نتطرق فيهما إلى دراسة وتحليل وشرح هيئة المفتشين (الفرع الأول)، وسنتعرض كذلك لكيفيات تسيير وإدارة المفتشية العامة للعمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: هيئة المفتشين

نصت المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم (81) على أن « تتألف هيئة التفتيش من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، ومستقلين عن التغيرات الحكومية وعن التأثيرات الخارجية غير السلمية». هذا وقد تطرّق الأستاذ الباحث "إلياس يوسف" لهذا الموضوع، وهو خبيرٌ عراقي في تشريعات العمل العربية وخبير في منظمي العمل الدولية والعربية، مستنداً لما جاءت به المادة 6 من الاتفاقية رقم (81) على أنه « تتألف هيئة التفتيش من موظفين عموميين، يكفل لهم مركزهم القانوني وشروط خدمتهم الاستقرار الوظيفي، واستقلالهم عن التغيرات الحكومية، وعن التأثيرات الخارجية غير القانونية».²

ولضمان حسن سير الخدمة التفتيشية وتمكينها من أداء وممارسة مهامها؛ رتبت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية استقلالية مفتشي العمل، بحيث اتفق الخبراء على أن من صلاحيات المفتش الكشف - وبدون أي رضى من قبل المستخدم أو الخوف من انتقام (سواءً أكان مكتوماً أو مكشوفاً) - عن طرق الممارسة من قبله في حالة ما كانت مخالفة للقانون ولذلك يجب عليه تغييرها.³

هذا وقد وجدنا أنه من الضروري التأكيد على حقيقة أنّ منظمّة العمل الدولية لا تتدخل في تنظيم مصالح التفتيش على مستوى الدول، وذلك من منطلق احترام السيادة الوطنية للدولة العضو بالمنظمة الدولية للشغل.

ذلك أن الاتفاقيات الدولية في مجال العمل التي يتم مناقشتها على مستوى اللجان قبل أن تُجدول في مؤتمر العمل الدولي، تكون مضاميتها توافقية، لكون التمثيل على مستوى مؤتمر العمل الدولي تمثيلاً ثلاثي (حكومة، منظمات

¹ «المفتشية العامة للعمل»، صادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، منشور على الموقع الإلكتروني:

<https://www.mtess.gov.dz/ar/المفتشية-العامة-للعمل>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2021/04/22، الساعة 11:30.

² إلياس يوسف، تفتيش العمل في الدول العربية- بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، (دون طبعة)، تونس، 2011، ص 160.

³ ILC: Labour Inspection, General Survey by the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations, 71st session, Report III (Part 4B), ILO, Geneva, 1985, para. 139, p70.

نقابية للعمال ومنظمات نقابية لأصحاب العمل). ومن هنا بالإمكان التأكيد على الطابع التوافقي للاتفاقيات الدولية على مستوى لجان وأجهزة المنظمة العالمية للشغل.

والمفتش في القانون الجزائري هو عون إداري تابع لقطاع الوظيفة العمومية، له ما للموظف من الأسلاك التابعة للقطاع، وعليه ما على نظرائه من الأعوان الإداريين.

هذا وقد سجلنا وعلى مدار السنوات الفارطة، تزايد المطالبة بضرورة تحسين النظام القانوني الخاص بسلك التفتيش، وتمكينه من نظام خاص يساهم في تطوير ظروف عملهم.

الفرع الثاني: تسيير وإدارة المفتشية العامة للعمل

أولاً- مسيرو الهياكل المركزية

— المفتش العام للعمل: يتولى تسيير المفتشية العامة للعمل،¹ كما يمارس سلطة سلمية على كافة مستخدمي المفتشية العامة للعمل،² وهو أيضا مكلف بإعداد مشروع ميزانية التسيير والتجهيز،³ وإنجاز برنامج نشاط المفتشية، ويقوم بعرضها على الوزير المكلف بالعمل.⁴

— رؤساء الدراسات: هما مساعدان (02) يساعدان المفتش العام للعمل، يقومان بمهام التحليل والترخيص، وبمهام مؤقتة تقتضيها ضرورة المصلحة،⁵ ويسير كل واحد منهما كلاً من مديرية العلاقات المهنية وظروف العمل، ومديرية الإدارة والتكوين.

— نواب المديرين: يقومون بتسيير المديرية الفرعية لكل من مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، ومديرية الإدارة والتكوين تحت سلطة رئيسي الدراسات.

— رؤساء المكاتب: هم مكلفون بتسيير المكاتب التابعة للمديرية الفرعية، كما هم مكلفون - عند الاقتضاء - بمساعدة نواب المديرين كمكلفين بالدراسات.⁶

تعيينهم: تنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 صراحة على أنه « يُعَيَّنُ المفتش العام للعمل والمديرون ونواب المديرين وكذا رؤساء الدراسات المنتمون للهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل بمرسوم... وتُنهى مهامهم بالأشكال نفسها ».

ثانياً- مسيرو الهياكل غير المركزية للمفتشية العامة للعمل

— المفتش الجهوي للعمل: تتمثل مهمته في تسيير المفتشية الجهوية للعمل، ويساعده في ذلك مفتش جهوي مساعد للعمل. حالياً وحسب التنظيم المعمول به،⁷ يوجد ثمان (8) مفتشيات جهوية للعمل، إذ يوجد مفتش جهوي للعمل

¹ المادة 34 من م. ت رقم 05-05.

² المادة 35 من م. ت رقم 05-05.

³ المادة 36 من م. ت رقم 05-05.

⁴ المادة 37 من م. ت رقم 05-05.

⁵ المادة 15 من م. ت رقم 05-05.

⁶ المادة 16 من م. ت رقم 05-05.

⁷ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2006، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج. ر. ج. ج. العدد 75، سنة 2005.

ومفتشٌ جهوي مساعد للعمل لكل واحدة منها، كما تُنظَّم لكلٍ مفتشيةٍ جهوية للعمل ثلاث(3) مصالح هي: مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات، مصلحة التقييم والتلخيص، ومصلحة المستخدمين والوسائل.¹

— مفتش عمل ولائي: يتولى تسيير مفتشية العمل للولاية، والتي حُدِّد عددها حسب التنظيم المعمول به² بثمانٍ وأربعين (48) مفتشية عمل للولاية. تُنظَّم كل مفتشية عمل للولاية مصالح يتراوح عددها بين مصلحتين (2) وثلاث مصالح (3)، وذلك حسب أهمية وخصوصيات كل ولاية.³

— رئيس مكتب: يتولى تسيير مكتب مفتشية العمل، والتي حُدِّد عددها بالتنظيم المعمول به⁴ بسبعةٍ وعشرين (27) مكتبًا موزعًا عبر التراب الوطني. وهو مكلف بتنشيط أعمال مفتشي العمل الموضوعين تحت سلطته، كما يقوم بإعداد تقارير دورية يرسلها إلى مفتشية العمل للولاية التابع لها.

تعييهم: تنص المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 صراحة على أنه «يُعَيَّنُ المفتشون الجهويون للعمل ومفتشوا العمل للولاية بقرارٍ من الوزير المكلف بالعمل، بناءً على اقتراح المفتش العام للعمل، وتُنهى مهامهم بالأشكال نفسها». كما نصت المادة 29 على أنه «يُعَيَّنُ المفتش العام للعمل بتفويضٍ من الوزير المكلف بالعمل، المفتشين الجهويين المساعدين للعمل، ورؤساء المصالح على المستوى الجهوي، ورؤساء المصالح ورؤساء المكاتب على المستوى الولائي»، وتُنهى مهامهم بالأشكال نفسها».

المبحث الثاني: النظام القانوني لمفتشي العمل

يخضع مفتشو العمل في نظام التفتيش إلى نظام قانوني أساسي يحكمهم ضمن أحكام وبنود القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.⁵ وهذا نظرًا للدور الفعال المنوط بهم القيام به من أجل التهوض بالقطاع الاجتماعي من جهة، وتكريس مبادئ ونصوص قانون العمل من جهةٍ أخرى؛ في حمايته، التعريف به، وكذا تطبيقه.⁶ وقد حُدِّد ذلك بتخصيص قانون أساسي يُطبَّق على سلك مفتشي العمل، وهو المرسوم التنفيذي رقم 11-261،⁷ المتضمن الواجبات والحقوق المخولة لمفتشي العمل.⁸

ولدراسة النظام القانوني لمفتشي العمل، قسّمنا هذا المبحث إلى مطلبين؛ نتناول ضمن وفي إطار المطلب الأول حقوق مفتشي العمل، أمّا المطلب الثاني فيتضمن واجبات والتزامات مفتشي العمل.⁹

¹ المادة 3 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 أوت 2005، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي.

² قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية.

³ المادة 2 من قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج. ج. ج. العدد 75، سنة 2005.

⁴ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج. ج. ج. العدد 75، سنة 2005.

⁵ الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ج. ج. العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

⁶ عبد الكريم بوحميده، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2018، ص 117.

⁷ المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المؤرخ في 30 جويلية 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج. ج. ج. العدد 43، الصادر بتاريخ 3 أوت 2011.

⁸ المرجع نفسه، ص 117.

⁹ فضلنا استعمال التزامات (Les Obligations)، لكون الموظف هو في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه المنصب العمومي الدائم الذي رُسم فيه. وبالتالي فإن الموظف مُطالب بتحقيق نتيجة بالنسبة للمرفق الإداري.

المطلب الأول: حقوق مفتشي العمل

يتمتع مفتشو العمل الجزائريون بحقوق مختلفة، منها الحقوق المخولة لهم بصفتهم موظفين عموميين بفضل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة لا سيما في المادة 6 منها، والتي نصت على شرط توافر صفة الموظف العمومي في مفتش العمل. سنركز في هذا المطلب على الشروط الواجب توفرها في الشخص المقبل لتعيينه بصفة مفتش عمل (الفرع الأول)، وكيفية الترقية لمختلف مناصب مفتشية العمل (الفرع الثاني)، كون أن الترقية في المنصب كما جاء بها القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالمادة 38 منه،¹ تعتبر حقًا لكل موظف سلك مفتشي العمل، وذلك حسب شروط وتنظيمات، كما سنرى لاحقًا.

الفرع الأول: الشروط الواجب توفرها للالتحاق والتوظيف بسلك مفتشي العمل

أولاً- أن يكون المترشح مؤهلًا علميًا

نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، على أنه « يتم التوظيف والترقية في سلك مفتشي العمل من بين المترشحين الحائزين على شهادات في الاختصاصات التالية:

- الحقوق أو العلوم القانونية والإدارية (التأكيد على المعارف والعلوم القانونية في تكوين عون سلك التفتيش)؛
- علم الاجتماع (عون سلك التفتيش اجتماعي بطبعه، وعليه يأتي التأكيد على التكوين في العلوم الاجتماعية التي هي أم العلوم)؛
- العلوم الاقتصادية والمالية (التأكيد على العلوم الاقتصادية والمالية، إذ لا يمكن وبأي حال من الأحوال أن نجد مفتشًا غير متحكّم في المعارف والعلوم الاقتصادية والمالية)؛
- الوقاية الصحية والأمن».

فمثله مثل معظم مشرعي الدول العربية،² اشترط المشرع الجزائري صفة الخريج الجامعي المتحصّل على شهادة ليسانس على الأقل، في الاختصاصات المحددة في المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 السالفة الذكر؛ على الأشخاص الراغبين في الترشح لتقلد منصب مفتش العمل. هذا وقد ورد في الفقرة الثانية من المادة 15 سالف الذكر، إمكانية تعديل قائمة الاختصاصات المذكورة في الفقرة الأولى منها، وذلك عائد لحاجة القطاع للتأقلم مع متطلبات مهنة تفتيش العمل، والتي هي بدورها وظيفة جد حساسة، تفرض على صاحبها معرفة المحيط العمالي معرفة جيدة، حتى يتمكن من التعامل مع انشغالاته ومطالبه وكذا منازعاته، والقدرة على تقديم خدمات تفتيشية فعّالة تخدم عالم الشغل، وتكسب مفتش العمل احترام أطراف الإنتاج وعلاقات العمل.

ولنا أن نضيف هنا، أن هنالك أشخاص يشغلون منصب مفتش العمل غير أنهم ليسوا حاملين لشهادات جامعية في الاختصاصات المذكورة في المادة 15 سالف الذكر، فهم موظفون يمارسون مهام مفتش العمل بصفة فعلية، ولهم نفس

¹ المادة 38: للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

² صابرينة مزناد، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2019، ص 88.

الحقوق التي يتمتع بها مفتشوا العمل الذين التحقوا بالمهنة لحياتهم للشهادات الجامعية، غير أن هناك فرقاً في طريقة ترقيتهم كما سنرى في الفرع الثاني من هذا المطلب.

ثانياً- اجتياز مسابقة للتوظيف

نصت المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، على ما يلي: «يوظف بصفة مفتش العمل عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معترف بمعادلتها في أحد الاختصاصات المذكورة في المادة 15 أعلاه».

ثالثاً- التريص

طبقاً لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، يُعين المترشحون الذين يوظفون ضمن الشروط المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 11-261، بصفة مترشحين، وذلك بموجب قرار أو مقرر من السلطة المكلفة بمفتشية العمل، ويلتزمون باستكمال تريص تجريبي مدته سنة (1) واحدة،¹ وبعد انتهاء فترة التريص، يُرسم مفتشوا العمل المترشحين أو يخضعون لتمديد التريص مرة واحدة لنفس المدة، أو يُسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض.²

رابعاً- متابعة تكوين تحضيري

يخضع المترشحون الذين تم توظيفهم بعد النجاح في المسابقة وأثناء التريص التجريبي في منصب مفتش عمل، لمتابعة تكوين تحضيري يهيئهم لشغل المنصب.³ ولوزارة العمل -باعتبارها الوصاية الإدارية العليا- معاهد ومراكز تكوين وتأهيل مهنية جد معتبرة تكوينياً ومعرفياً (المعهد الوطني للعمل بدارية، المدرسة العليا للضمان الاجتماعي بابن عكنون التي هي في درجة جامعة تكوين متكاملة ونموذجية في القارة الإفريقية)، على أن تُحدد مضامين ومحاور التكوين التحضيري ضمن قرار وزاري مشترك.⁴ هذا وقد كلف المعهد الوطني للعمل بضمين التكوين التحضيري،⁵ والذي تبلغ مدته ستة وأربعون (46) يوماً،⁶ منظم بشكلٍ تناوبي بمعدل أسبوعٍ كل شهر، ويشمل دروساً نظرية وتطبيقية،⁷ ويتولى تأطير ومتابعة المترشحين أثناء فترة التكوين أساتذة المعهد الوطني للعمل وإطارات مؤهلة من المؤسسات والإدارات العمومية،⁸ ويتم تقييم معارف المترشحين حسب مبدأ المراقبة البيداغوجية المستمرة، وبامتحانات دورية،⁹ وعند نهاية التكوين التحضيري، يتم التقييم النهائي حسب أحد التقديرات الآتية:¹⁰ حسن جداً، حسن، متوسط، دون المتوسط. وبعد ضبط قائمة المترشحين الذين تابعوا التكوين،¹¹ يُسلم مدير المؤسسة العمومية للتكوين المعنية (المعهد الوطني للعمل) شهادة متابعة التكوين للمترشحين على أساس محضر لجنة نهاية التكوين.¹²

¹ المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261.

² المادة 18 من نفس م. ت.

³ المادة 42 من نفس م. ت.

⁴ قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 2 سبتمبر 2013، يحدد كليات تنظيم التكوين التحضيري لشغل بعض الرتب المنتمبة لسلك مفتشي العمل ومدته ومحتوى برامجه، ج. ر. ج. ج، العدد 74، سنة 2014.

⁵ المادة 5 من ق. و. م، 2 سبتمبر 2013.

⁶ المادة 7 من نفس ق. و. م.

⁷ المادة 6 من نفس ق. و. م.

⁸ المادة 9 من نفس ق. و. م.

⁹ المادة 10 من نفس ق. و. م.

¹⁰ المادة 11 من نفس ق. و. م.

¹¹ المادة 12 من نفس ق. و. م.

¹² المادة 13 من نفس ق. و. م.

الفرع الثاني: الترقية لمختلف مناصب سلك مفتشي العمل

بعدما تناولنا شروطاً وكيفية توظيف المترشحين لرتبة مفتش العمل، والتي تُعتبر الرتبة الابتدائية في هذا السلك؛ نتطرق لشروط وكيفية الترقية في سلك مفتشي العمل الذي يضم خمس (5) رتب، إضافةً إلى المنصب العالي، نذكر من بينها: ¹رتبة مفتش العمل، رتبة مفتش رئيسي للعمل، رتبة مفتش مركزي للعمل، رتبة مفتش قسم للعمل. أما المنصب العالي في مفتشية العمل فيمكن في: رئيس مهمّة.

أولاً- منصب مفتش رئيسي للعمل

هو المنصب الذي يعلو منصب مفتش العمل مباشرةً، وبالتالي تختلف طريقة وأساس الاختيار والانتقاء لتولّيه عن مفتش العمل، ويتم التوظيف (بالنسبة لغير مفتشي العمل- أي الأشخاص الذين لم يمارسوا صفة التفتيش)، أو الترقية (بالنسبة للذين يشغلون مفتشين للعمل) لمنصب مفتش رئيسي للعمل، ²والذي تناولته المادة 36 حسب ما يلي:

1. إجراء مسابقة على أساس اختبار: عملاً بالمادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 السالفة الذكر، يمكن للمترشحين الحاصلين على شهادة ليسانس أو شهادة معترفٍ بمعادلتها في الاختصاصات التي ذكرتها المادة؛ أن يجتازوا مسابقةً على أساس الاختبار، من أجل توظيفهم في منصب مفتش رئيسي للعمل.

2. إجراء امتحان مهني: وهذا يخص مفتشي العمل الذين يُثبتون خمس (5) سنواتٍ من الخدمة الفعلية لهذا المنصب (أي الخبرة المهنية لمدة خمس سنوات في منصب مفتش العمل)، ³حيث حدّدت المادة 36 من المرسوم التنفيذي 11-261، 30% من المناصب المطلوب شغلها، والتي يمكن لمفتشي العمل غير الحائزين على الشهادات الجامعية، الترقية لها بعد اجتياز والنجاح في امتحان مهني.

3. على سبيل الاختيار: يُرقى لصفة مفتش رئيسي للعمل على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل؛ في حدود 10% من مفتشي العمل الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة (مفتش عمل).

4. على أساس الشهادة: يُرقى على أساس الشهادة لصفة مفتش رئيسي للعمل مفتشو العمل الممارسون الذين تحصلوا على شهادة ليسانس في التعليم العالي، أو شهادة معترفٍ بمعادلتها في أحد الاختصاصات المذكورة في المادة 15. ⁴

ومن خلال هذا، نجد بأن المشرع أعطى كلّ الحقوق في التوظيف أو الترقية لمنصب مفتش رئيسي للعمل، بالنسبة للموظفين الحاملين لصفة مفتشي العمل، بعد خبرة مهنية في المنصب إما على أساس المسابقة، أو الامتحان المهني، أو على أساس الاختيار، أو الشهادة حالة استيفائهم للشروط المطلوبة لذلك. ⁵

ثانياً- منصب مفتش مركزي للعمل

يتمّ التوظيف والترقية لمنصب مفتش مركزي للعمل كالآتي: ⁶

¹ عبد الكريم بوحميّدة، مرجع سابق، ص 128.

² المرجع نفسه، ص 129.

³ المرجع نفسه، ص 129.

⁴ المادة 37 من م. ت 11-261.

⁵ عبد الكريم بوحميّدة، مرجع سابق، ص 130.

⁶ المادة 38 من م. ت 11-261.

1. إجراء مسابقة على أساس الاختبار: يوظف بصفة مفتش مركزي للعمل عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحاملون لشهادة مهندس دولة أو شهادة ماستر أو شهادة معترف بمعادلتها، في أحد الاختصاصات المذكورة في المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 السالفة الذكر.
2. الامتحان المهني: يُرقى بصفة مفتش مركزي للعمل عن طريق امتحان مهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها، المفتشون الرئيسيون للعمل الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بذات الصفة.
3. على سبيل الاختيار: ويرقى كذلك بصفة مفتش مركزي للعمل على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل، في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها، المفتشون الرئيسيون الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
4. على أساس الشهادة: نصت المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، على أنه «يُرقى على أساس الشهادة بصفة مفتش مركزي للعمل، المفتشون الرئيسيون للعمل المترسّمون، الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة مهندس دولة أو شهادة ماستر أو شهادة معترف بمعادلتها في الاختصاصات المذكورة في المادة 15 أعلاه».

ثالثا- منصب مفتش قسم للعمل

- جاءت المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 تبين طرق التوظيف والترقية لمنصب مفتش قسم للعمل، والتي تتمثل في الآتي:
1. إجراء مسابقة على أساس الاختبار: يوظف بصفة مفتش قسم للعمل، عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحاملون شهادة ماجستير التعليم العالي أو شهادة معترف بمعادلتها في أحد الاختصاصات المنصوص عليها في المادة 15 من نفس المرسوم.
 2. على سبيل الامتحان المهني: يُرقى بصفة مفتش قسم للعمل، عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها، المفتشون المركزيون للعمل الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
 3. على سبيل الاختيار: يُرقى أيضاً بصفة مفتش قسم للعمل على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل، في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها، المفتشون المركزيون الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
 4. على أساس الشهادة: نصت المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 على أنه «يُرقى على أساس الشهادة بصفة مفتش قسم للعمل، المفتشون المركزيون للعمل المترسّمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها في أحد الاختصاصات المذكورة في المادة 15 أعلاه». ومثلهم مثل مفتشي العمل المترشحين الذين تمّ توظيفهم، يخضع كلٌّ من المفتشين الرئيسيين للعمل، والمفتشين المركزيين للعمل، ومفتشي الأقسام للعمل؛ الموظّفين أثناء فترة تربيّهم لتكوين تحضيري لشغل مناصبهم¹، بنفس المدّة، والتنظيم التناوبي، والمؤسسة المسؤولة على التكوين؛ المذكورين سابقاً، ولكن باختلاف في الدروس النظرية والتطبيقية، وذلك حسب كلّ وظيفة.

¹ المادة 42 من م. ت 11-261.

رابعاً- مفتش قسم للعمل رئيس

جاء منصب "مفتش قسم للعمل رئيس" ليعلو المناصب السابق ذكرها، إلا أن أساس الوصول إليه حسب ما نص عليه التشريع الجزائري يكون بالترقية فقط،¹ هذا وقد ضبقت المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، سبل الترقية للمنصب والتي هي كالآتي:

1. إجراء امتحان مهني: يُرقى بصفة مفتش قسم للعمل رئيس، عن طريق الامتحان المهني؛ مفتشو الأقسام للعمل الذين يُثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
2. على سبيل الاختيار: تتم الترقية بصفة مفتش قسم للعمل رئيس، على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل، في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها؛ مفتشو الأقسام للعمل الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

خامساً- رئيس مهمة

يأتي منصب رئيس مهمة في قمة مناصب مفتشي العمل، إذ يعتبر المنصب العالي في هذا السلك، خُصص له في المرسوم التنفيذي رقم 11-261 باب خاص، ألا وهو الباب الثالث بعنوان «الأحكام المطبقة على المناصب العليا»، والذي تضمن المادة 49 التي نصت على ما يلي: «تطبيقاً لأحكام المادة 11 من الأمر رقم 06-03... يُحدث بعنوان "سلك مفتشي العمل" المنصب العالي "رئيس مهمة"، يكون الموظفون المعينون في المنصب العالي "رئيس مهمة" في الخدمة لدى المصالح المركزية وغير المركزية لمفتشية العمل».

شروط التعيين بمنصب رئيس مهمة: نصت المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 على ما يلي: «يُعين رؤساء مهمة من بين المفتشين الرئيسيين للعمل الذين لهم أقدمية خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذا المنصب، مفتشي العمل المركزيين الذين لهم أقدمية خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بصفة موظف، مفتشي الأقسام للعمل الذين لهم أقدمية ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بصفة موظف، مفتشي الأقسام للعمل الرؤساء».

المطلب الثاني: واجبات مفتشي العمل

إضافة إلى الحقوق التي يتمتع بها مفتشو العمل، فهم أيضاً مُلزمون بالقيام بواجبات بصفتهم موظفين عموميين مكلفين من قبل المشرع الجزائري بالقيام بخدمة التفتيش، وبالتحلي بالحياد والموضوعية أثناء ذلك، وباتباع القوانين والتنظيمات المعمول بها لضمان عدم الإضرار بالشخص أو الطرف المقابل، سواءً أكان هيئة مستخدمةً أو عاملاً.

الفرع الأول: الالتزامات العامة لمفتشي العمل

هي مجموعة من الالتزامات الملقاة على عاتق مفتشي العمل، والتي فرضتها معايير العمل الدولية على موظفي هيئة التفتيش،² فهي بمثابة معيارٍ أو أساسٍ لكل هيئة تفتيشٍ للعمل على المستوى الدولي، بحيث أن تقيّد مفتشي العمل بهذه الالتزامات، يُعدّ كافياً لإيجاد طابع الحياد والمصادقية في جهاز تفتيش العمل.

جاءت الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة المشار إليها سابقاً بهذه الالتزامات العامة في المادة 15 منها، والتي نصت على الآتي: «مع مراعاة الاستثناءات التي قد تقرّها القوانين أو اللوائح الوطنية: - يُحظر على مفتشي العمل أن تكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت الخاضعة لإشرافهم؛

¹ عبد الكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 133.

² صابرينة مزناد، مرجع سابق، ص 98.

- يلزم مفتشو العمل حتى بعد اعتزالهم الخدمة بعدم إفشاء أية أسرار صناعية أو تجارية، أو عمليات تجهيز تكون قد نمت إلى علمهم في مجرى أدائهم لواجباتهم، وإلا تعرّضوا للعقوبات الجنائية والتدابير التأديبية المناسبة؛

- يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة مصدر أية شكوى تُقدّم لهم بشأن نقصٍ أو أيّ خروجٍ عن الأحكام القانونية، ولا يبوحوا لصاحب العمل أو ممثله بأنّ زيارة تفتيش جاءت بناءً على استلام شكوى».

وبالنظر إلى عبارة «مع مراعاة الاستثناءات التي تُقرّها القوانين أو اللوائح الوطنية» الواردة في بداية نصّ المادة 15؛ يمكننا الاستنتاج أن ما ورد في ذات المادة عبارة عن قواعد إلزامية يجب على كل الدول التي صادقت على الاتفاقية الدولية رقم (81) أن تُوفّعها على هيئتها التفتيشية للعمل، وذلك لتوحيد معيار التزامات مفتشي العمل على القطر الدولي من جهة، ومن جهةٍ أخرى لتثبيت صفة مفتش العمل المستقل والمحايد. وعملاً بما جاءت به المادة 15 من الاتفاقية الدولية رقم (81)؛ وضع المشرع الجزائري موادّ تنظيمية وقانونية بتشريعاته، تتضمن الالتزامات العامة لمفتشي العمل، لاسيّما في كلّ من القانون 03-90، المتعلّق بمفتشية العمل، والمرسوم التنفيذي 261-11، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل؛ والتي سنبينها في النقاط التالية:

أولاً- حظرُ حيازة أملاكٍ أو مصالحٍ في المؤسسات الخاضعة لمفتش العمل

نصّت على ذلك المادة 17 من القانون 03-90 في أن: «تتناهى صفة مفتش العمل مع حيازة أملاكٍ أو مصالحٍ في أية مؤسسة أو منشأة، فضلاً عن الالتزامات المحددة في التشريع والتنظيم المطبّق عليهم».

وما يلاحظ من خلال نصّ هذه المادة، هو أنّ المشرع الجزائري نصّ على نفس مضمون الاتفاقية الدولية رقم (81) من حيث هذه الإلزامية، إذ نجده قد طبّق مضمونها، وبالتالي فقد راعى المعايير الدولية في ذلك.¹

ثانياً- اكتتاب تعهد شرفي

وتكملةً للشّروط السّابق، يأتي الإقرار الصّريح بواسطة تحرير تعهدٍ من طرف مفتشي العمل،² بحيث جاء في نصّ المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 261-11 ما يلي: «يكتتب مفتشو العمل تعهداً شرفياً، يشهدون فيه أنهم لا يملكون أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في أية مقاولية أو مؤسسة تابعة لمجال اختصاص الهيكل الذي يمارسون فيه عملهم. ويتعيّن عليهم زيادةً على ذلك، أن يصرّحوا لإدارتهم بالمقاولات أو المؤسسات التابعة لمجال اختصاصهم الإقليمي والتي يسيّرُها أو يديرُها أصولهم أو فروعهم أو أزواجهم أو أحد حواشيهم من الدرجة الأولى».

ثالثاً- الالتزام بالسّر المهني والسّرية في دراسة الملفات

بالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية،³ يكون مفتشو العمل- الذين يُعتبرون موظّفين عموميين- ملزّومون بالسّر المهني. لكنّ قواعد هذا القانون الأساسي لم تنصّ على ما جاءت به المادة 19 من القانون 03-90، التي تنصّ على أنّه «يتعيّن على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن

¹ عبد الكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 120.

² عبد الكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 120.

³ المادة 48: يجب على الموظف الالتزام بالسّر المهني، ويُمنع عليه الكشف عن محتوى أية وثيقة بحوزته، أو أيّ حدثٍ أو أيّ خبرٍ عليمٍ به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضي ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السّر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهّلة.

يتقيّدوا بالسّر المهني ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخصّ كلّ طرق المنع، أو جميع المعلومات الأخرى المتّصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم والتي يكونون قد اطّلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم».

فإضافةً إلى السّر المهني، جاءت المادة 19 مدرجةً لقبالية معاقبة مفتشي العمل جزائيًا، الذين لا يتقيّدون بالسّر المهني أثناء تولّيهم المنصب وحتى بعد مغادرتهم له، وإعطاءً هذا الاهتمام المعتبر للسّر المهني في سلك تفتيش العمل عائدً إلى طبيعة القطاع المعني بالتفتيش ألا وهو قطاع العمل، الذي يمتاز بالسّرية والتحقّظ، واللذين يلعبان دورًا بالغ الأهمية في نجاح المؤسسات الصناعيّة والتّجارية، لاسيّما في ميدان التسيير الإداري بها، والذي قد يتطلّع مفتشو العمل إلى طريقة سيرها أثناء قيامهم بالخدمة التفتيشية، فعلمهم إذن التقيّد بالسّر المهني لصالحهم كموظفين في سلك مفتشي العمل، وأيضًا لصالح المؤسسات المستخدمة الخاضعة لرقابتهم.

كما نصّت المادة 15 (ج) من الاتفاقية الدولية رقم (81)، على السّرية في دراسة الملفّات المعروضة على مفتشي العمل عن طريق شكاوى تكشف عن نقص أو خروج عن الأحكام القانونية، فهم مُلزمون بعدم إخطار صاحب العمل بأنّ سبب زيارة تفتيش العمل جاء بناءً على استلام شكوى، وبعدم الإقرار بمصدرها له. وأوردت معايير العمل الدوليّة وكذا العريية التزم مفتشي العمل بسريّة مصدر الشكوى، لأنّ الاحتفاظ بسريّة الشكوى يجعل العمّال يثقون بمفتشي العمل، ويساعد ذلك في عدم التردّد للإبلاغ عن النزاعات الواقعة بينهم وبين أصحاب العمل.¹

الفرع الثاني: التزامات مفتشي العمل أثناء أدائهم للخدمة

أولاً- أداء اليمين

أداء اليمين من أولى الإجراءات المفروضة على مفتشي العمل حديثي التوظيف، فهم مُلزمون وأمام محكمة إقامتهم الإدارية بتأدية اليمين الآتية: «أقسم بالله العليّ العظيم أن أقوم بوظيفتي بأمانةٍ وصدق، وأن أحافظ على السّر المهني، وأراعي في كلّ الأحوال الواجبات المفروضة عليّ». ولا تُجدّد اليمين ما لم يحدث انقطاع نهائي للوظيفة، وذلك مهما تكن أماكن العمل التي يُعاد تعيين مفتشي العمل فيها، أو الرّتب أو المناصب المشغولة تبعًا.²

ثانياً- احترام التشريعات والقوانين الخاصة بتفتيش العمل المعمول بهما

جاءت المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 بنص صريح: «يُلزم مفتشو العمل بممارسة نشاطاتهم في إطار احترام التشريع والتنظيم المعمول بهما».

إذ لا يُمكنهم المعاينة - على سبيل المثال - خارج أوقات العمل، مع مراعاة الطّروف الاستثنائية المنصوص عليها قانونًا في هذا المجال، كما لا يمكنهم التصرف من تلقاء أنفسهم.³

ثالثاً- عدم قبول الهبات من المتعاملين

نصّت المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، السّالف الذّكر على أنّه ((يُمنع مفتشو العمل منعًا باتًا من قبول هبات نقدية أو عينية تُقدّم لهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أو قبول أيّ امتياز آخر، من أيّ شخصٍ طبيعي أو معنوي له علاقات بمفتشية العمل".

¹ صابرينة مزناد، المرجع السابق، ص - ص 99-100.

² المادة 8 من م. ت 11-261.

³ عبد الكريم بوحميّدة، مرجع سابق، ص 123.

إنّ التزام مفتشي العمل بعدم قبول الهبات من الأشخاص الذين لهم علاقات بمفتشية العمل، أي الأشخاص الخاضعين لرقابة مفتشية العمل، يُعزّز من موضوعية وحياد مفتش العمل أثناء أدائه للخدمة التفتيشية، وحتى خارج أوقات عمله، هذا من جهة؛ ومن جهة أخرى يساهم هذا الإلزام في الحد من الفساد وصوره كالرشوة التي قد تقع بين كلّ من الأشخاص المتعاملين مع مفتشية العمل ومفتشي العمل أنفسهم.

رابعاً- إلزامية التواجد بأيّ وقتٍ لأداء الخدمة

تنصّ المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 على أنّه « يُلزم مفتشو العمل بالخدمة في كلّ وقتٍ من الليل والنهار وحتى بعد أوقات العمل القانونية ».

فقد تستدعي الضرورة في بعض الأحيان استدعاء مفتشي العمل للقيام بوظائفهم حتى خارج الأوقات الرسمية للعمل أو حتى في حالة العطل، وقد تكون ليلاً أو نهاراً، إذ تغلب هنا المصلحة العامة وحالة الضرورة على وقت الراحة والحقوق الأخرى مع تعويض بطبيعة الحال.¹

¹ عبد الكريم بوحميّدة، مرجع سابق، ص 124.

الفصل الثاني:

رقابة مفتشية العمل على احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر

تمهيد

بعد ما تعرّفنا على تشكيلة مفتشية العمل والنظام القانوني الذي يحكم موظفيها، نتطرق في الفصل الثاني إلى الوظائف الأساسية التي كُلف بها نظامُ تفتيش العمل، ألا وهي الرقابةُ على إنفاذ واحترام تشريع وتنظيم العمل، والتي جاءت بها الاتفاقيةُ الدولية رقم (81) في المادة 3 الفقرة 1 التي نصت على ما يلي: «وظائف مفتشية العمل هي:

- أ. تأمينُ إنفاذِ الأحكامِ القانونيةِ المتعلقةِ بظروفِ العملِ وحمايةِ العمّالِ والأجورِ والسّلامةِ والصّحةِ والرّعايةِ، واستخدامِ الأطفالِ والأحداثِ، وغيرِ ذلكِ من الأمورِ بقدرِ ما تكونُ هذهِ الأحكامُ منوطاً بمفتشِ العملِ،
- ب. تقديمُ المعلوماتِ والمشاورَةِ لأصحابِ العملِ والعمّالِ المعنيينِ بشأنِ أكثرِ وسائلِ الالتزامِ بالأحكامِ القانونيةِ الفعليةِ،
- ج. تعريفُ السّلطةِ المختصةِ بجوانبِ النّقصِ أو التعسّفِ التي لا تغطيها الأحكامُ القانونيةِ القائمةُ بشكلِ محددٍ».

وباستقراء المادة 3 أعلاه، يمكننا محورة أسسِ وظائف مفتشية العمل الأساسية إلى وظيفتين؛ الأولى في مجال علاقات العمل الفردية، والتي تكون بها رقابةُ مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمّال (المبحث الأول)، إذ تقوم مفتشيةُ العمل بهذا الصّد بالرقابة على عمليات تشغيل العمّال (المطلب الأول)، وكذلك الرقابة على تشغيل فئات مهنية واجتماعية خاصة من العمال (المطلب الثاني)، والتي قد تختلف إجراءات تشغيلهم عن بقية اليد العاملة الأخرى لخصوصية اليد العاملة المعنية بالحماية القانونية.

والوظيفةُ الثانية في مجال علاقات العمل الجماعية، والتي تتكفّف بها مفتشيةُ العمل، هي الرقابةُ على احترام تشريع العمل داخل الهيئات المستخدمة (المبحث الثاني)، ويكون ذلك بإخضاع الأخيرة للرقابة وإجراءات التفتيش والتحقيق (المطلب الأول)، وكذلك بإعمال مفتشية العمل لصلاحياتها تجاه أطراف علاقة العمل (المطلب الثاني)، وتعمل من خلالها على توفير خدماتٍ قيّمةٍ لكلٍّ من أصحاب العمل والعمّال على حدٍ سواء، للحدّ من الانتهاكات التي قد تصيب الوسط العمالي.

المبحث الأول: رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال

إنّ النّطاقَ الرّقابي لمفتشية العمل كبيرٌ وواسع، بحيث يتضمن العلاقات الفردية والعلاقات الجماعية، ولكن في هذا المبحث سنحاول التّطرقَ إلى العلاقات الفردية فقط، بحيث سنتناول في المطلب الأول رقابة مفتشية العمل على عمليات تشغيل العمّال، وفي المطلب الثاني سنتناول رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال.

المطلب الأول: رقابة مفتشية العمل على عمليات تشغيل العمال

لقد ألزمَ المشرّع الجزائري المستخدمين بتقديم عروض العمل للمناصب الشاغرة لديهم لدى الهيئات المختصة، وهذا ما قرّره المادة 18 من القانون رقم 19/04، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،¹ والتي نصّت على ما يلي: «يجب على كلّ مستخدمٍ أن يُبلغ الوكالةَ المؤهّلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها»، وكذلك يجب على المستخدمين إرسالَ المعلومات المتعلقة بالاحتياجات وفق فترات محدّدة.²

¹ قانون رقم 19-04 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج. ر. ج. ج، العدد 83، الصادر بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

² المادة 19 من القانون رقم 19-04.

وبالنسبة للمناطق التي لا توجد فيها الوكالات المختصة بالتشغيل؛ فإن البلديات تُكَلَّفُ باستقبال عروض المستخدمين وطلبات المواطنين بشأن العمل.¹ هذا وتسهرُ مفتشيةُ العمل كجهازٍ رقابي على التأكّد من جميع عمليات التشغيل، والتزام المؤسسات المستخدمة بتبليغ الوكالات المختصة بالتشغيل بشأن المناصب الشاغرة لديها، وإرسال المعلومات المتعلقة باحتياجاتها من اليد العاملة، وذلك بتفحص الدفتر الخاص بتسجيل مناصب العمل الشاغرة، وتبليغ الوكالات المختصة، وتفادي عمليات إبرام عقود العمل بشكلٍ مباشرٍ دون اللجوء إلى وكالات التشغيل.² وفي حالة مخالفة المستخدمين لأحكام القانون 19-04 فإن مفتشي العمل يعاينون ويسجلون المخالفات، ويعاقب³ عن كلّ مخالفةٍ تتعلّق بمنصبٍ شاغر لم يتمّ التبليغُ عنه بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج، وفي حالة العود تُضاعف الغرامة المنصوص عليها.⁴

أما في الجانب المقابل، فإن المشرع ألزم الهيئات المختصة بالتشغيل بتلبية عرض المستخدم خلال أجل لا يتعدى 21 يومًا بعد تسجيله، وفي حالة عدم تلبية العرض، يُمكن للمستخدم التوظيف المباشر مع إعلام الهيئة المختصة بذلك فورًا.⁵ وسنتطرق في الفرع الأول إلى علاقة مفتشية العمل بالوكالة الوطنية للتشغيل؛ ثمّ في الفرع الثاني سنتطرق إلى الوكالة الوطنية للتشغيل.

الفرع الأول: علاقة مفتشية العمل بالوكالة الوطنية للتشغيل

لم تُعدّ للهيئات المستخدمة الحرية في اختيار العمّال الذين تتعاقد معهم بصفة مباشرة، بل أصبح من الواجب عليها اللجوء إلى وكالات التشغيل، ولعلّ السبب الذي دفع المشرع إلى تقييد حريات الهيئات المستخدمة في التعاقد مباشرة مع طالبي الشغل، هو تكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الحصول على مناصب العمل، وهذا في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة ظاهرة البطالة، ولتحقيق هذه الأهداف ارتأى المشرع فرض رقابة صارمة على عمليات تسجيل العمّال وانتقاهم وتقديمهم للهيئة المستخدمة، قصد تنصيبهم من قبل المصالح المختصة لدى وكالة التشغيل، وإخطار جهاز مفتشية العمل بجميع المخالفات المرتكبة التي تخالف هذه الأحكام، كما يمكن للمفتشية معاينة وتسجيل المخالفات المرتكبة من قبل المستخدمين.⁶

الفرع الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل

اعتبرت الجزائر الوساطة في مجال الشغل خدمةً عموميةً مجانية، وقد اعتمدت نظام الوكالات العامة للوساطة منذ الاستقلال، فأنشأت الديوان الوطني لليد العاملة للوساطة فور الاستقلال، كما بادرت إلى إنشاء الديوان الوطني لليد العاملة في السنوات الأولى من الاستقلال بغرض حماية الأجراء وتنظيم التشغيل وتطبيق سياسة الدولة في مجال التشغيل.

ثمّ صدر المرسوم 63-153 المتعلّق بمراقبة التشغيل وتوظيف العمّال عن طريق هذه الهيئة، ولقد أصبح هذا الديوان يسمّى بالوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259، وحسب المادة الأولى من هذا المرسوم التنفيذي الأخير، فالوكالة الوطنية للتشغيل هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية،

¹ المادة 08 من القانون رقم 19-04.

² جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012، ص 12.

³ المادة 23 من القانون 19-04.

⁴ المادة 24 من نفس القانون.

⁵ المادة 14 من نفس القانون.

⁶ جمال بنيزة، مرجع سابق، ص 14.

وذات استقلال مالي، وتعمل تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل والتضامن. وقد اعتمدت الجزائر تبعية هذا الجهاز الحساس للدولة لتتمكن من مراقبة أية ظاهرة ناجمة عن العمل المأجور.¹

- هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل: زود المشرع الجزائري الوكالة الوطنية للتشغيل من أجل أداء مهامها بهياكل تتمثل في المديرات الجهوية، وكالات ولائية ووكالات محلية. والمديرات الجهوية تضم ثلاث مصالح وهي: مصلحة الإدارة والوسائل، مصلحة الإعلام والتسيير المعلوماتي ومصلحة تنشيط الوكالات الولائية والمحلية وتنسيقها ومراقبتها، ثم نجد على مستوى كل ولاية أو عدة ولايات وكالة ولائية، وأخيراً على مستوى كل بلدية أو عدة بلديات وكالة محلية تعمل تحت وصاية وتوجيه الوكالة الولائية.²

المطلب الثاني: رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال

يُعتبر العمال وعلاقتهم في العمل الموضوع الأساسي الذي تنطبق عليه رقابة مفتشية العمل والهيئات والمؤسسات المختصة بالتشغيل، أي أن كل نشاطهم في مجال العمل يخضع لرقابة مفتشية العمل، وبسبب اختلاف وتنوع العمال؛ فإن المشرع وضع لكل فئة منهم قواعد وضوابط تحكم كل فئة، وذلك بالنظر لما يتناسب وقدراتهم الفكرية والبدنية، وبما يتناسب أيضاً مع أعراف ومبادئ وقناعات المجتمع، ولذلك سنحاول التحدث عن إجراءات تشغيل العمال بالتطرق لفئتي النساء والأحداث في الفرع الأول؛ ثم لفئتي العمال المؤقتين والعمال الأجانب في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تشغيل فئة النساء والأحداث

تُعتبر كل من فئة النساء العاملات وفئة العمال الأحداث من الفئات العمالية الضعيفة مقارنة بفئة العمال الرجال من عدة جوانب، وأهمها الجانب البدني والفيزيولوجي، وكذا قدرات التحمل للأعمال الشاقة والعمل في فترات الليل والأماكن الخطرة، والتي تنتشر فيها المواد الكيميائية والأبخرة. ولذلك فقد حرص المشرع الجزائري، على غرار باقي الأنظمة القانونية المقارنة، على تكريس حماية قانونية لهاتين الفئتين من مختلف المخاطر.³

أولاً- تشغيل فئة النساء

تخضع النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، طبقاً لمبدأ منع التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، وبالتالي يُعتبر أي نص قانوني أو اتفاقي أو عرفي من شأنه تكريس التمييز بين العمال على أساس عرقي أو جنسي، أو ديني... باطلاً وعديم الأثر.⁴

إن طبيعة التكوين الجسماني للمرأة وظروفها الخاصة ووظيفتها الاجتماعية كأم؛ أدت إلى أن تقرّر الاتفاقيات الدولية وقوانين العمل الوطنية أحكاماً خاصة بها، تتعلق بتشغيلها وتنظيم أوقات راحتها وإجازتها، بحيث تنسجم مع ظروفها الخاصة. كما قرّرت ضرورة توفير وسائل الراحة للمرأة العاملة في المؤسسة، كتخصيص غرفة خاصة لنزع الملابس، والمقاعد للجلوس أثناء ساعات الراحة، ومنح المرأة العاملة المرضعة فترة أو فترتين من الرضاعة لطفلها يومياً أثناء ساعات العمل لا تقل مدة كل واحدة عن نصف ساعة، وضرورة توقّفها عن العمل قبل الولادة وبعدها بفترة معينة من الزمن.⁵ ويهدف جعلها تلعب دوراً كاملاً في العمل، فإن التشريعات تُضفي عليها حماية خاصة بوصفها امرأة في المقام

¹ حدهم دليله راشدي، الوساطة في التشغيل آلية قانونية لحماية الحق في العمل، مخبر القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران 2، ص 4.

² جمال بنيزة، مرجع سابق، ص 15.

³ جمال بنيزة، مرجع سابق، ص 18.

⁴ عبدالكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 150.

⁵ جمال بنيزة، مرجع سابق، ص 18.

الأول، أي بالنظر لبنيتها الفيزيولوجية، وفي المقام الثاني حمايةً للوظيفة التكاثرية خاصةً كذلك على أساس الأمومة. فعلى أساس البنية الفيزيولوجية فإن المرأة قد تُمنع من ممارسة بعض الأعمال الخطيرة والشاقة. كما تنظم القوانين عملها ليلاً.¹

ومن جهةٍ أخرى، فقد خصّص المشرع الجزائري خاصيةً تتعلق بمراقبة العمل الليلي في أحكامه القانونية الحالية، بمنعه للعمل الليلي للنساء العاملات إلا بوجود ترخيصٍ يقدمه مفتشُ العمل المختص إقليمياً.²

ثانياً- تشغيل فئة الأحداث

الأحداث هم الأشخاص الذين لم يبلغوا الأهلية القانونية التي تسمح لهم بالقيام بالتصرفات وتحمل المسؤوليات، وفي مجال قانون العمل، حرص المشرع الجزائري على تنظيم عمل الأحداث، وتقييد شروط تشغيلهم وتوفير الحماية الكافية لهم، لما يتعرضون له من استغلالٍ أو تعسف.³ ومن بين الآليات التي أوجبهَا التشريع الجزائري مفتشية العمل التي أُسندت لها مهمة الرقابة الصارمة في تطبيق أحكام وقواعد تشغيل فئة الأطفال، للحد من المخالفات والانتهاكات الممارسة عليهم.⁴

وللحد من ظاهرة عمالة الأطفال على المستوى الوطني، وُضعت نصوصٌ وتنظيمات تتعلق بعمل الأطفال، وأُسندت صلاحيات المراقبة في التطبيق إلى مفتشيات العمل، حيث يقوم مفتشو العمل بمراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالحد من عمالة الأطفال على كل الأصعدة، وهذا من خلال مراقبة سنّ التوظيف بالنسبة لهذه الفئة، حيث لا يمكن في كل الأحوال أن يقلّ العمر الأدنى للتوظيف عن ستّ عشرة (16) سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، وهذا في إطار التكوين والترصيص في مراكز التكوين المهني، على أن يُكتب ويُمضى عقد التمهين من طرف المشغل والمتمهين (أو) وصيه الشرعي إذا لم يبلغ سنّ الرشد، ويسجل من طرف المجلس الشعبي البلدي بمكان التمهين الذي يرسله للمصادقة عليه إلى أقرب مؤسسة معتمدة للتكوين المهني.⁵

يمنع القانون الجزائري من خلال نص المادة 28 من القانون رقم 90-11 تشغيل القصر في الأعمال الليلية، حيث أشارت بأنه «لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقلّ عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة، في أي عملٍ ليلي». ويُعتبر عملاً ليلياً، حسب نص المادة 27 من القانون ذاته، ذلك العمل الذي يُنقذ بين الساعة التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً. وبذلك يكون المشرع الجزائري قد رفع سنّ الاستخدام إذا تعلق الأمر بالعمل الليلي إلى 19 سنة، بغض النظر عن جنس العامل القاصر ذكراً أو أنثى، وهو بذلك يتوافق مع مقتضيات نصّ المادة 03 فقرة 01 من الاتفاقية رقم 138، والتوصية رقم 190، التي صنفت العمل الليلي ضمن الأعمال الخطيرة، وذلك بنصّ المادة 03 فقرة (هـ).⁶

¹ عطاء الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015، ص 170.

² عبد الكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 152.

³ جمال بنيزة، مرجع سابق، ص 21.

⁴ سامية خواتر، دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال، حوليات، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، العدد 32، ديسمبر 2018، ص 504.

⁵ عبد الكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 156.

⁶ كمال مخلوف، دليل بوسعيدة، عمل القاصر بين تشريع العمل الجزائري ومعايير العمل الدولية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 02، 2020، ص 473.

الفرع الثاني: تشغيل فئة العمال المؤقتين والعمال الأجانب

تُعتبر فئتا العمال الأجانب والعمال المؤقتين كذلك من الفئات المهمة التي عالجها قانون العمل، ولذلك سنتطرق إلى تشغيل فئة العمال الأجانب أولاً، ثم إلى تشغيل فئة العمال المؤقتين ثانياً.

أولاً- تشغيل فئة العمال الأجانب

تُعرف أغلبية التشريعات الوطنية المنظمة لقانون العمل بأنها تجسد هدف النهوض بالقطاع عبر كلّ الجوانب، وخاصةً ما يتعلق منها بالتشغيل والقضاء على البطالة، وبالتالي الحفاظ على اليد العاملة المحلية، إلا في حالاتٍ وقتية أين يتم اللجوء إلى تشغيل يد عاملة أجنبية في حالة عدم وجود إشارات من المحليين متخصصين في مجال هذا العمل، أو من أجل تكوينهم من طرف خبراء أجانب قد سبق لهم بتجارهم المحلية النهوض بالقطاع الإنتاجي، مما يستوجب أخذ الخبرة منهم في التكوين، أو الاستعانة بهم في حالة استحالة وجود ذلك على المستوى المحلي. وبذلك نظمت أغلب التشريعات، بما فيها الجزائرية، إجراءات تشغيل الأجانب بنصوص قانونية وتنظيمية تبيّن أحكام ذلك، محافظاً على الأسس المحلية في النهوض بالقطاع.¹

وهذا ما أكدته المادة 21 من القانون 90-11 بنصها على أنه «يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما». هذا وقد حصر المشرع الجزائري عملية تشغيل الأجانب في ثلاثة شروط أساسية: يتمثل الشرط الأول في إثباته لمستوى التأهيل المطلوب، والثاني في الصحة والسلامة البدنية، أما الثالث فيتمثل في ارتباط العامل الأجنبي بالهيئة المستخدمة بعقدٍ محدد المدة.² أما من حيث الالتزامات المتعلقة بصاحب العمل، فقد أوجب القانون على كلّ هيئة تشغل عمالاً أجانب، أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة، وبعنوان السنة السابقة، قائمة بأسماء مستخدميها الأجانب، على أن ترسل هذه القائمة إلى مصالح العمل المختصة إقليمياً، وإعلامها بكلّ فسح لعقد العمل مع الأجنبي في ظرف 48 ساعة، ويتعين على الأجنبي أن يُعيد جواز العمل المؤقت للهيئة المختصة خلال مدة خمسة عشر يوماً على الأكثر، التي تلي تاريخ فسح علاقة العمل.³

ثانياً- تشغيل فئة العمال المؤقتين

وضع المشرع أحكاماً خاصة بمجالات وشروط وكيفيات تشغيل العمال بعقودٍ محددة المدة، وذلك تماشياً مع التحولات الاقتصادية الجديدة، التي عرفتها بلادنا مع صدور دستور 1989 واعتماد نظام اقتصاد السوق وفتح المجال للاستثمار والنشاط والتبادل الحرّ، وتحرير التجارة؛ وهذا ما يتطلب ازدياد الطلب على اليد العاملة في أعمال مؤقتة، ولمدة قصيرة لإنهاء نشاطات محددة.⁴

ويراقب مفتش العمل المختص إقليمياً كيفية إبرام العقود محددة المدة، والشروط الواجب توافرها لإبرامها، مع مراقبة المدة المنصوص عليها، وطبيعة النشاط الذي تمّ من خلاله إبرام هذا العقد.⁵

يترتب على مخالفة أحكام عقود العمل محددة المدة جزاءً قرره القانون، ويُعتبر بمثابة أثر قانوني لمخالفة قواعد أمر من النظام العام، جاءت لحماية حقوق العمال من أيّ تعسف أو انحرافٍ للمستخدمين. وقد قرّر المشرع كنتيجة

¹ عبد الكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 161.

² زهرة غنيم، تشغيل العامل الأجنبي ما بين الشرعية واللاشرعية في ظل القانون الجزائري، مخبر القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، ص 3.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2003، ص 189.

⁴ جمال بنيزة، مرجع سابق، ص 25.

⁵ عبد الكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 162.

لهذا الإخلال جزائي، وأحدهما مدني، وينصبُّ على العلاقة بإعادة تكييفها من نظامٍ إلى آخر؛ والثاني جزائي، يتمثل في تسليط عقوبة جزائية على كلٍّ من يخالف قواعد العقود المحددة المدة¹.

المبحث الثاني: رقابة مفتشية العمل على احترام تشريع العمل داخل الهيئات المستخدمة

بعد تناولنا في المبحث الأول لرقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال، والتي اعتبرها يوسف إلياس "الوظيفة الرقابية السلبية لمفتشية العمل"²، والتي تتولّى الأخيرة بها ضمان احترام شروط وإجراءات تشغيل العمال، وذلك بفرض رقابتها؛ نتطرق في هذا المبحث الثاني لرقابة مفتشية العمل على احترام تشريع العمل داخل الهيئات المستخدمة، الذي يُعتبر دورًا وظيفيًا إيجابيًا لمفتشية العمل، تقوم به بالخروج لأماكن العمل المتمثلة في الهيئات المستخدمة وذلك لمعاينتها، بحيث تقوم بالرقابة والتفتيش والتحقق في الهيئات المستخدمة (المطلب الأول)، لمعرفة مدى احترام المستخدم لتشريع العمل المعمول به، وممارسة صلاحياتها تجاه أطراف علاقة العمل (المطلب الثاني) المتمثلة في توجيه النصح والإرشاد والتبليغ عن أطراف علاقات العمل للجهات المختصة.

المطلب الأول: الرقابة وإجراءات التفتيش والتحقق في الهيئات المستخدمة

يقوم جهاز تفتيش العمل بفرض مهامه الرقابية على الهيئات المستخدمة بهدف ضمان وجود احترام لتشريع وتنظيم العمل المعمول بهما، ويجري ذلك من خلال فرض الرقابة على النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية للعمل أثناء وبعد وضعها (الفرع الأول)، وكذلك بإجراءات التفتيش والتحقق داخل الهيئات المستخدمة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الرقابة على النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية للعمل

أولاً- تقديم النظام الداخلي لدى مفتشية العمل

تناول القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، في المادة 77 منه مفهوم النظام الداخلي، بحيث جاء في المادة ما يلي: « النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدّد فيها المستخدم، لزومًا، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدّد النظام الداخلي المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ ». ويجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملاً فأكثر، أن تُعدّ نظامًا داخليًا، وأن تعرضه على أجهزة المشاركة، أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه³. كما يمكن للمستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملاً، أن تُعدّ نظامًا داخليًا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة،⁴ ويودع المستخدم النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميًا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، ولدى المحكمة المختصة إقليميًا، بحيث يصبح ساريًا فور إيداعه بها، في أجل ثمانية (8) أيام، ويضمن المستخدم إشهارًا واسعًا للنظام الداخلي في أوساط العمال المعنيين.⁵

تُراقب مفتشية العمل أيّ تقصير أو إخلال يمسّ بأحكام تشريع العمل، ويكون ذلك حسب ما سبق ذكره بدراسة ملفّ النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، للتأكد من أنّ محتواه يتطابق مع الأحكام القانونية والتنظيمية لتشريع العمل،

¹ جمال بنيزة، مرجع سابق، ص 27.

² يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (81) لسنة 1987، معهد الإدارة، هيئة المعاهد الفنية، الرضاة، بغداد، 1988، ص 212.

³ المادة 75 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

⁴ المادة 76 من نفس القانون.

⁵ المادة 79 من نفس القانون.

المعمول بهما، بحيث إذا وردت ضمن النظام الداخلي شروطاً قد تلغي حقوق العمّال أو تحدّها منها، كما تنصّ عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية؛ تُعتبر لاغيةً وعديمة المفعول¹. فيقع على عاتق الهيئة المستخدمة احترام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل أثناء إعداد النظام الداخلي، وما على مفتشية العمل إلاّ استلام نسخة منه للمصادقة عليه.

يُعتبر مرور النظام الداخلي الذي هو وثيقة يقوم بتحريها صاحب العمل بالتنسيق مع ممثلي العمّال، بغرض تنظيم العمل داخل الورشة أو المصنع أو الشركة التجارية؛ على مفتشية العمل المختصة إقليمياً للنظر فيه وتقييم أحكام هذا النظام الداخلي، ومدى توافقه مع أحكام ونود قانون العمل والتشريعات الاجتماعية في مجال التأمينات الاجتماعية (الرقابة السابقة على محتويات النظام الداخلي حتى لا تتعارض أحكامه ونوده مع نصوص وقواعد التشريع الاجتماعي الساري المفعول)؛ يُعتبر أولى الصلاحيات الرقابية لمفتشية العمل التي تمارسها على الهيئات المستخدمة من القطاعين العمومي والخاص (القطاع الاقتصادي أو ما أُتفق على تسميته بالقطاع الاتفاقي، أي الخاضع لاتفاقية عمل أو عقد عملي فردي).

هذا ولمفتش العمل طلب الحصول على كافة المعلومات للصيغة بشروط العمل وكيفيات أدائه على مستوى مكان العمل، والتأكد الفعلي من أنّ الجهة المستخدمة (Le Coté Employeur) تحترم التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل وظروف ممارسته (ولمزيد الاطلاع على صلاحيات مفتشي العمل، أنظر نص المادة (06)، وهي مادة جاءت متممة بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996)؛ فإذا لاحظ مفتش العمل:

- تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية والقانونية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بتشريع العمل والتنظيم في مجال العمل (انتقاص حقّ دستوري كالحق في احترام الحجم الساعي اليومي أو الأسبوعي أو الشهري)؛
- أو أن يكون قد فرضت الجهة المشغلة على العامل الأجير القبول بعدم التصريح به لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي مُقابل تعويض مادي... الخ)؛

- أو قيام المستخدم (الجهة المستخدمة) بإعداد النظام الداخلي الذي له حُجّة قانونية في حالة المنازعة الفردية والجماعية، دون إشراك فعلي لممثلي العمال أو لأجهزة المشاركة على مستوى الورشة أو المصنع أو الشركة (المادة 91 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، وهي مادة معدلة بموجب الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996)؛

- أو أنّ في النظام الداخلي أحكاماً أو بنوداً في تضادٍ مع الحقوق الأساسية في العمل؛
- أو أن يكون صاحب العمل (الجهة المستخدمة) قد أنجز ظاهرياً النظام الداخلي للتّمويه لكنّه تعمّد عدم إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للنظر في مضامينه وتقييم مدى موافقتها للقانون الساري المفعول، قبل أن يقوم صاحب العمل بإيداع هذا النظام الداخلي لدى أمانة الضبط على مستوى المحكمة (للتوضيح فإنّ صاحب العمل هو الذي يقوم وجوباً بإيداع النظام الداخلي المؤشّر عليه من قبل مفتشية العمل المختصة إقليمياً لدى أمانة الضبط بالمحكمة)؛

- أو عدم شهره بين أوساط العمّال المعنيين، والمقصود بالشهر الإعلان عنه بالأشكال المعلومة (بالموقع الإلكتروني للشركة أو المؤسسة، أو أن يقوم بنشر صور طبق الأصل عن النظام الداخلي على مستوى الإدارة أو المصالح أو الورشات أو نادي العمّال... الخ).

تقوم جهة التفتيش المختصة إقليمياً بتوجيه إعداري إلى المستخدم (الجهة المشغلة لليد العاملة) تحثّه على أن يمتثل للأحكام السارية المفعول في مجال الاستخدام (L'Emploi)، من الناحيتين القانونية والتنظيمية وحتى الاتفاقية.

¹ المادة 78 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

كما يحدّد مفتش العمل أجلاً محدّداً (لا يمكن لهذا الأجل أن يتجاوز ثمانية (8) أيام ليضع حدّاً لهذا التّقصير أو الخرق بناءً على نصّ المادة 12 الفقرة الأولى من القانون 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، والمؤرخ في 06 فبراير 1990، المعدّل والمتّم) للمُستخدِم حتى يقوم بتصحيح الاختلالات وتصويب الأخطاء التي وقع فيها، قبل أن تتخذ في حقّه إجراءاتٍ ردعية وفقاً للقانون الجاري العمل به.

يمكن لمفتش العمل بعد المعاينة والتأكد من مخالفة المُستخدِم للأحكام المتعلقة بوجوب إيداع النّظام الداخلي لدى مفتشية العمل، ولدى كتابة الضبط للمحكمة؛ تحريز محضر مخالفة وإحالتّه إلى القضاء (المادة 147 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، والتي تصت على ما يلي: ((يُعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج، كلُّ من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النّظام الداخلي لدى مفتشية العمل والمحكمة).

ثانيا- رقابة مفتشية العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل

تُعرّف الاتفاقيات الجماعية للعمل على أنها نظامٌ عقدي سابقٌ لشروط العمل، أو هي تنظيمٌ أو تحديدٌ اتّفاقي لعلاقات العمل، يتمّ التّوصّل إليه بعد مفاوضاتٍ قد تكون طويلةً وشاقّة بين الإدارة (إدارة المؤسسة و/أو من يمثّلها قانوناً)، وممثلين عن العمال و/أو النقابة العمالية الأكثر تمثيلاً على مستوى المؤسسة أو الشركة التجارية، على أن يشمل هذا التفاوض مختلف أوجه الحياة المهنية والاقتصادية ذات العلاقة الوطيدة بظروف العمل.

تتميّز اتفاقيات العمل الجماعية بتعدد أطرافها، فتبرم بين جهة مُستخدِمة (Côté Employeur) من جهة، ومُنظمة نقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى المؤسسة الاقتصادية، سواء أكانت عمومية أو خاصّة، ويكون تمثيل العمّال في هذا العقد من قبل نقابةٍ أو أكثر من النقابات العمالية.¹

هذا وتُعرّف الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981،² في مادتها الثانية، الاتفاقية الجماعية على هذا النحو: « في مفهوم هذه الاتفاقية، يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمّال أو أكثر من جهةٍ أخرى، من أجل:

- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام؛
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظمة عمالية أو أكثر وبين منظمة نقابية عمالية.

تمتاز الاتفاقية الجماعية كذلك بالطبيعة التعاقدية، بحيث تستلزم توافق إرادة أطرافها، وهي المنظمة النقابية أو نقابة العمال من ناحية، وصاحب العمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى³ (بالنسبة للمشرع المصري الذي له تجربةٌ مُغايرة لتجربة المشرع الجزائري في مجال المفاوضات الجماعية). هذا وتعلّق اتفاقية العمل الجماعية بتنظيم شروط العمل وظروفه بما يضمن للعمّال مزايا أفضل، أي أنها لا تُنثي علاقاتٍ عملٍ جديدة مثلما يحدث في عقد العمل الفردي الذي يحدّد حقوق والتزامات كل طرف،⁴ بل للاتفاقية الجماعية إمكانية إضافة حقوقٍ مهنية واجتماعية جديدة للعامل الأجير الذي يلتحق بمنصب عمله بموجب عقدٍ عملٍ فردي.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية - النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، (دون طبعة)، الإسكندرية، 2005، ص 182.

² الاتفاقية رقم (154) بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية، المنعقدة في جنيف بتاريخ 19 جوان 1981.

³ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 183.

⁴ المرجع نفسه، ص 183.

يتم إبرام الاتفاقيات الجماعية تحت ما يسمى بالتفاوض، والذي عُرف بأنه (وسيلةٌ وديةٌ ومباشرةٌ لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقته، بقصد التوصل إلى اتفاقيةٍ عمليٍ جماعيةٍ أو تعديلها أو الانضمام إليها).¹ وتمثل عملية التفاوض الجماعي في التقاء فريقين أو طرفين وأكثر، مستقلين عن بعضهم البعض، يمثل كلٌّ منهم جهةً أو مصلحةً معينة، من أجل التفاوض في كلِّ ما يشغل بالهم، والتباحث في كلِّ ما قد يسهم في تحسين ظروفهم الاجتماعية والمهنية، وتبادل الأفكار و الاتفاق على أرضيةٍ مطلبيةٍ موحدةٍ المطالبِ والاقتراحات، حتى يسهل عليهم الدفاع عن هذه المصالح المادية والمعنوية، مع الاستعداد لقبول بعض التنازلات المتبادلة، قصد التمكن من الوصول إلى اتفاقٍ أو عقدٍ يُحدد ويضبط الحقوق والالتزامات التي تُفرزها العلاقة القائمة بينهم، أو التي ستقوم في المستقبل.²

هذا وقد عرّف المشرع الجزائري الاتفاقيات الجماعية للعمل في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، حيث جاء بنص المادة 114 منه أنّ الاتفاقية الجماعية هي « اتفاقٌ مكتوبٌ يتضمّن شروطَ التشغيل والعمل، فيما يخصُّ فئة أو عدّة فئات مهنية. وتُبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تُبرم بين مجموعةٍ من المستخدمين أو تنظيمٍ أو عدّة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية (و) تنظيمٍ أو عدّة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى؛ تُحدّد شروطُ تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب هذا القانون المتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي».

فهذه المادة التي قمنا بتدوينها أعلاه، حدّدت لنا العناصر الأساسية للاتفاقية الجماعية التي نستخلصها على النحو الآتي: أولاً: مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل، وثانياً: الأطراف المعنية بالاتفاقية الجماعية للعمل، وثالثاً: مستوى التفاوض الواجب اعتماده.

نلاحظ أنّ المشرع الجزائري قد اكتفى بوضع تعريفٍ وجيزٍ للاتفاقية الجماعية ضمن الفقرة الأولى من المادة 114، وأتبع ذلك بالنص على كيفيات إبرام الاتفاقيات، فيمكن للاتفاقية الجماعية أن تجمع بين عدّة هيئات مستخدمة وتنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، وهذا ما يسمح بتحديد مجال التطبيق المهني والإقليمي للاتفاقية الجماعية، بحيث يُمكن أن تخصّ فئةً واحدة، أو عدّة فئات اجتماعية مهنية، أو عدّة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعاً محلياً أو جهوياً أو وطنياً.³

تحتوي الاتفاقيات الجماعية للعمل، التي تُبرم حسب شروط القانون 90-11، على شروط التشغيل والعمل، كما يمكنها أن تعالج وعلى وجه الخصوص العناصر التي جاءت ضمن المادة 120 من نفس القانون،⁴ منها التصنيف المهني للعمال، وأجورهم الأساسية الدنيا المطابقة، وكذلك مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها. فالاتفاقية الجماعية للعمل تُبرم لمدةٍ محدودةٍ أو غير محدودة، فإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حلّ أجلها سارية المفعول كأنها غير محدودة، حتى يتوصّل الطرفان إلى اتفاقيةٍ جديدة، وهذا ما نصّت عليه المادة 117 من القانون 90-11.

وللتذكير، فإنّ المادة 120 من قانون علاقات العمل تضمنت أهمّ العناصر التي تحتويها الاتفاقية الجماعية للعمل (من التصنيف المهني وإلى غاية مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها).

يلتزم طرفا التفاوض الجماعي أو أحدهما ومهما كانت درجة الاتفاقية الجماعية⁵ ومستويات تطبيقها المذكورة في نصّ المادة 115،¹ بتقديم الاتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة،²

¹ المرجع نفسه، ص 15.

² عبد الكريم بوحميده، مرجع سابق، ص 185.

³ المادة 115 من القانون 90-11.

⁴ للمزيد من التفاصيل أنظر: المادة 120 من القانون 90-11.

⁵ أنظر: المادة 121 والمادة 122.

ويكون ذلك بعد تحرير وتوقيع الاتفاقية الجماعية من طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً، وعادةً ما يكون المستخدم³.

اشترط المشرع الجزائري من خلال المادة 119 من القانون 90-11 السالف الذكر، ضرورة إشهار الاتفاقية الجماعية للعمل، ووضعها دومًا تحت تصرف العمال، وفي موضع مميز في كل أماكن العمل. وبالمقابل قرّر المشرع توقيع العقاب على المستخدم في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بإيداع وتسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل والمحكمة المختصة، والإشهار بها، وهذا من خلال المادة 132 من القانون 90-11 السالف الذكر، والتي نصّت على ما يلي: «يُعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 4000 دج عن كل مخالفة لأحكام هذا القانون، في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين، وكذا كل رفض للتفاوض الجماعي في الأجل القانونية»⁴.
يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، ويشعرون بكلّ خلاف يتعلّق بتطبيقها،⁵ وإذا اكتشف مفتش العمل أنّ اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو كانت تُلحق ضررًا جسيمًا بمصالح الغير، يقوم بعرضها تلقائيًا على الجهة القضائية المختصة.⁶

الفرع الثاني: إجراءات التفتيش والتّحقيق داخل الهيئات المستخدمة

إنّ هذا الدور الرقابي لمفتشية العمل ذو أهمية كبيرة لإعماله لإجراءات التفتيش والتّحقيق، والتي يقوم مفتش العمل بصدها بالتّنقل إلى أماكن العمل، أو ما يُعرف بالهيئات المستخدمة، لمعاينة ظروف العمل ومدى احترام تشريع وتنظيم العمل المعمول بهما.

أولاً- التفتيش عبر زيارة أماكن العمل

تُعتبر زيارة المراقبة والتفتيش التي يقوم بها مفتش العمل للمؤسسات المستخدمة الوسيلة الأكثر نجاعةً للاطلاع على ظروف العمل السائدة، ومراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل، وعلى مفتش العمل أن يتحلّى ببعض المميّزات والصفات والسلوكيات التي تُمكنه من أداء مهامه بكلّ مهنية، وألا يغضّ النظر عن الخروج السافرة لتشريع وتنظيم العمل،⁷ والتي سنحاول ذكرها باختصار في الآتي:⁸

— المعرفة التامة للنصوص القانونية وبمقاييس الرقابة حتى يستطيع المطالبة بتطبيقها من طرف المكلفين، لأنّ أيّ جهلٍ بتلك القواعد والتدابير معناه القيام برقابةٍ سطحية؛

— برمجة زيارات الرقابة، إذ يجب على مفتش العمل إعداد برنامج عملٍ يتضمّن تحديد المؤسسات المرغوب مراقبتها، وتحديد الأولويات فيه بما يتلاءم والتوجهات المقدّمة له من قبل السّلطة الوصية،

¹ للمزيد من التفاصيل أنظر: حسبية شعلال، تسعديت بوراس، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج- البويرة، 2017، ص- ص 18-24.

² المادة 126 القانون 90-11.

³ عبد الكريم بوحميّدة، مرجع سابق، ص 187.

⁴ جمال بن بزة، مرجع سابق، ص 89.

⁵ المادة 130 من القانون 90-11.

⁶ المادة 134 من نفس القانون.

⁷ العربي بن ديدي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2012، ص 118.

⁸ المرجع نفسه، ص 120.

— الدّراية الكافية بأهمّ الأخطار المرتبطة بنشاط المؤسسة التي قد يتعرّض لها العاملُ بصفةٍ دائمة، وبالخصائص الرّئيسية للعمل.

يتمتع مفتشو العملِ بسلطة القيام بزياراتٍ إلى أماكن العملِ التّابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، بحيث يُمكنهم بهذه الصّفة الدّخولُ في أيّة ساعةٍ من النّهار أو اللّيل، وإلى أيّ مكانٍ يشتغل فيه أشخاصٌ تحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعيّن على مفتشي العمل معاينة تطبيقها، وهذا ما نصّت عليه المادة 5 من القانون 90-03 المتعلّق بمفتشية العمل. كما أضافت حالةً ما إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعيّة أو التجاريّة الأخرى موجودةً بمحلّ ذي استعمالٍ سكني، يُمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم المتمثلة في التفتيش أن يدخلوا في أيّ وقتٍ من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج، أيّ أنّه يُمكن لمفتش العمل — هنا- دخولُ أماكن الإنتاج حصريًا وفي حدود ساعات العمل فقط.

إذا تعرّض أعوان مفتشية العمل للعرقلة من طرف المستخدم أثناء أداء مهامهم، في إطار زيارتهم التفتيشيّة، يحرّز هؤلاء الأعوانُ محضراً مخالفة، يتضمّن الوقائع المتابع بها المستخدم، والذي يُحال على المحكمة المختصة بموجب المادة 24 من القانون 90-03 التي تنصّ على ما يلي: « يُعاقب بغرامةٍ مالية تتراوح ما بين 2000 دج و4000 دج، وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط؛ كلُّ شخصٍ يُعرقل مهمّة مفتش العمل أو مهمّة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 6 أعلاه، وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و8000 دج، وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.¹ فيمنع على المستخدم التّعريض لمفتشي العمل، ولا يمكنه تقييد حركتهم أثناء قيامهم بالعملية التفتيشية داخل المؤسسة والأماكن المخصّصة للإنتاج، بل له أن يُرافقهم أثناء ذلك وبطلبٍ من مفتش العمل وبحكم سلطته، وهذا ما نصت عليه المادة 6 فقرة (ه).

كما تُقسّمُ الزياراتُ التفتيشية التي يقوم بها مفتشو العمل من الناحية العمليّة إلى عدّة أقسام،² نذكرها وباختصار في الآتي:

— الزيارات العادية: غالبًا ما تكون الزيارات العادية مفاجئة، أي بدون سابق إخطار، لأنّ الهدف منها هو تفتيش على مجموعة التّجهيزات الخاصّة بالمؤسسة، ومراقبة مدى احترام جميع الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية المطلوب تطبيقها، إذ يقوم مفتش العمل في هذه الزيارات بالاطّلاع على الشّروط العامّة للعمل داخل المؤسسة.³

— الزيارات الخاصّة: هي تلك الزيارة التي تخصّ موضوعًا أو عدّة مواضيع، وهي تكون عادةً عند دراسة ملفٍ يخصّ نزاعًا جماعيًا أو فرديًا في العمل، أو لإنجاز تحقيقٍ حول حادثٍ عمليّ أو توقي خطر... الخ، ويترك مفتش العمل تقدير مدى ضرورة هذه الزيارة، إذ يمكن له حلّ المشكلة دون القيام بأيّ زيارة، كأن يتولّى حلّها في مكتبه.⁴

— الزيارات المضادّة: ونعني بهذه الزيارات المُعادة أو المضادّة للتأكّد من مدى تطبيق الملاحظات، والامتثال للإعذارات، وإصلاح النّقائص المسجّلة والموجّهة للمستخدم في الزيارات التي سبقتها، وتأتي هذه الزيارة مع انتهاء الأجل المحدّد للمستخدم بتسوية وإزالة المخالفات المشار إليها مسبقًا.⁵

¹ جمال بن بزة، مرجع سابق، ص 132.

² العربي بن ديدي، مرجع سابق، ص 124.

³ جمال بن بزة، مرجع سابق، ص 129.

⁴ العربي بن ديدي، مرجع سابق، ص 125.

⁵ المرجع نفسه، ص 125.

— الزيارات الاستعجالية: هي زيارات تفرضها أحداث، تُحتم على مفتش العمل الانتقال السريع إلى مكان العمل، كحالة وقوع إصابة عاملٍ تستدعي تحقيقًا سريعًا، أو وقوع حرائقٍ أو انفجاراتٍ في موقع العمل،¹ فإذا تعرّض العامل لأخطارٍ جسيمة، سببها مواقع العمل أو أساليب عديمة النظافة أو الخطيرة، يحزّر مفتش العمل فور ذلك محضر مخالفة، ويُعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتّقاؤها، وهذا ما نصّت عليه المادة 10 من القانون 90-03 السالف الذّكر.

ثانيا- صلاحية التّحقيق داخل المؤسسات ومع أطراف علاقة العمل

لا يمكن لمفتش العمل، وبمجرد دخوله إلى مكان العمل أن يتحقّق من مدى التزام أطراف علاقة العمل بإنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمّال، وإنما ينبغي معرفة ذلك أن يقوم بإجراء الفحوص والاختبارات اللازمة، وأن يطلّع على السجّلات والوثائق التي يُلزم القانون صاحب العمل بالاحتفاظ بها، ويُخضعها لمراقبة جهاز تفتيش العمل، وأن يستمع إلى وجهات نظر المعنيين في كيفية تنفيذ الأحكام القانونية؛ ليستخلص من كلّ ذلك العناصر المكوّنة لصورة الواقع داخل مكان العمل، ليقرّر مدى توافقها مع ما يجب أن تكون عليه وفقًا لأحكام القانون.² وهذا هو ما يتمثّل في صلاحية التّحقيق داخل المؤسسة، والتي جاءت بها الاتفاقية الدولية رقم (81) بالمادة 12 (1/ج)، والتي أخذ بها المشرّع الجزائري ضمن القانون 90-03 في المادة 6 منه، المتممة بموجب الأمر 96-11.³

سنناول إجراءات صلاحية التّحقيق المتاحة لمفتش العمل التي نصّت عليها المادة 6 من القانون 90-03، في النقاط التالية:

— الاستماع إلى المستخدم أو العمّال: لمفتش العمل أثناء قيامه بالتّحقيق داخل المؤسسة أن يستمع لأيّ شخص يراه مناسبًا، من أجل حصوله على المعلومات الضّروية التي تُمكنه من أداء واجباته، فيمكنه الاستماع إلى المستخدم أو من يمثّله، أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن، أعضاء الهيكل النقابي، أعضاء لجنة المشاركة، طبيب العمل، أو أيّ عامل؛ ويتمّ هذا الاستماع بحضور شاهدٍ أو من دونه، والغرض من هذا الاستماع هو الاستفادة من المعلومات والكشف عن الأوضاع الحقيقية للمؤسسة وظروف العمل داخلها، خاصةً ما يتعلّق بمجال الوقاية الصحيّة والأمن.⁴

— أخذ مواد مستعملة بالمؤسسة قصد المعاينة: يحقّ لمفتش العمل في إطار ممارسة مهامه الرقابية، أن يقوم بفحص بعض الموادّ المُستعملة أو أيّ مُنتجٍ موجّه للتوزيع والاستعمال داخل المؤسسة، التي قد يرى أنها بحاجة إلى فحوص لمعرفة مدى مطابقتها للمعايير المنصوص عليها، وكذا مطابقتها لمقاييس الوقاية الصحيّة والأمن، ممّا يظنّ أنّ لها تأثيرًا ضارًا على صحّة المتعاملين وسلامتهم، وقد يستعين مفتش العمل في تحليل هذه المواد المستعملة وفحصها بأشخاص أو هيئات متخصصة في هذا المجال، للتأكد من مدى صلاحيتها وعدم إضرارها بصحّة العمّال وسلامتهم.⁵

— الاطلاع على السجّلات والوثائق ومراقبتها: تُقرّر التشريعات المعاصرة إلزام أصحاب الأعمال بمسك سجّلاتٍ معيّنة وتنظيمها وتدوين المعلومات ذات العلاقة بحقوق العمال، كالأجور وساعات العمل والإجازات وإصابات العمل... الخ؛

¹ جمال بن بزة، مرجع سابق، ص 130.

² يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، ص- ص 204-205.

³ الأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 جانفي 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. ج. ج. العدد 36، الصادر بتاريخ 11 جوان 1996.

⁴ العربي بن ديدي، مرجع سابق، ص- ص 128-129.

⁵ نفس المرجع، ص 129.

وتعتبر هذه الوثائق المستندات القانونية الرسمية التي يعتمد عليها مفتش العمل للاطلاع عليها متى طلب ذلك،¹ تناول المرسوم التنفيذي رقم 98-96 تحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون،² بحيث هم ملزمون بالسجلات والدفاتر الخاصة المتمثلة فيما يلي:³ دفتر الأجور، سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل العمال، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني للمُنشأة والتجهيزات الصناعية، وسجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، وسجل حوادث العمل، وكل دفتر وسجل يحتوي على عدة عناصر.⁴ ويقع على عاتق المستخدم (صاحب العمل) مراجعتها بصفة دائمة، دون أي شطب أو إضافة أو حشو، وتقدم أو تُبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليمياً، وإلى كل سلطة مؤهلة تطلب الاطلاع عليها. كما على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذه الدفاتر والسجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة ولو في غياب صاحب العمل، كما ينبغي أن يستجيب صاحب العمل لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوباً بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها، قصد التحقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها.⁵ ويعاقب المشرّع الجزائري المستخدم (الجهة المشغلة) الذي لا يلتزم بمسك الدفاتر والسجلات، أو يمتنع عن تقديمها لمفتش العمل عند طلبه الاطلاع عليها أثناء أدائه لمهامه الرقابية، فقد نصت المادة 154 من القانون 90-11 السالف الذكر، على أنه « يُعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 4000 دج عن كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون، وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها. وفي حالة العود تُرفع الغرامة من 4000 دج إلى 8000 دج ».

— التماس آراء المختصين: يترتب على تنوع المهام الملقاة على عاتق جهاز التفتيش والتعقيد البالغ للألات والمواد المستعملة في أماكن العمل، صعوبة قيام المفتش بمفرده بتقدير مدى ملاءمة بيئة العمل من النواحي الصحية والفنية، والتأكد من تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته التي تتخذ طابعاً تقنياً، إذ قد يفتقر إلى المعرفة الفنية الكافية بتفصيلها.⁶ فهذا نصت المادة 6/د على تمكين مفتش العمل التماس عند الحاجة - آراء أي شخص مختص، أو مساعداته، أو إرشاداته، لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المطلب الثاني: صلاحيات مفتشية العمل تجاه أطراف علاقة العمل

إن الوظيفة الأساسية لأجهزة تفتيش العمل هي ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم (تمتاز بطابعها الرقابي الصارم)، وفي إطار التوسع التشريعي وتعاضل دور مفتشية العمل بالنظر لتوسع دائرة التصنيع والتشغيل للبيد العاملة من الجنسين؛ فإن فرض احترام النصوص والقواعد القانونية الناظمة للعمل لم يعد وظيفة رئيسية فقط، بل تعدت وظائف التفتيش في ظلّ تزايد الاهتمام بأهمية هذا السلك في

¹ جمال بن بزة، مرجع سابق، ص 148.

² المرسوم التنفيذي رقم 98-96 المؤرخ في 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج. ر. ج. ج. العدد 17، الصادر بتاريخ 13 مارس 1996.

³ المادة 2 من م. ت 98-96.

⁴ للمزيد من التفاصيل أنظر المواد: 3، 4، 5، 7، 9، 10 و 11 من م. ت 98-96.

⁵ المادة 13 من م. ت 98-96.

⁶ جمال بن بزة، مرجع سابق، ص 147.

حماية عالم الشغل، إذ أنه ومع نموّ وتوسّع تشريعات العمل على الصّعيدين العربي والدولي نمت وتوسّعت وظائف ومسؤوليات أجهزة تفتيش باضطراد.¹

وبالنتيجة فلم يعد يقتصر دور مفتشية العمل في ظلّ الظروف الاقتصادية والاجتماعية المستجدة على الدور الرقابي فقط، كما أنّ وظيفة التفتيش لم تعد تقتصر أيضاً على ممارسة السلطة الرّجيرية على مخالفين أحكام تشريع العمل والتنظيم المعمول بهما، وإنّما أخذ دور مفتش العمل بعداً إيجابياً بالغ الأهمية في حياة العمّال والأجراء وأصحاب العمل، لأهمية وحساسية وضرورة هذا الدور الجديد لتفتيش العمل في الحياة العمّالية² بصفة خاصّة، وعالم الشغل وأطرافه (حكومتاً ومنظّمات نقابية للعمّال ومنظّمات نقابية لأصحاب العمل)، ويقتصر ذلك الدور على تقديم النصح والإرشاد لأطراف علاقة العمل (الفرع الأول)؛ وتبليغ الجهات المختصة عن النقصان الصّادرة عن الأطراف (الفرع الثاني)؛ ورقابيتها على مخاطر العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: دور مفتشية العمل في نصّح وإرشاد أطراف علاقة العمل

إنّ وظيفة مفتشية العمل في إرشاد العمّال ومستخدميهم بالمعلومات والإرشادات، تهدف إلى غاية محدّدة، وهي بيان أفضل الوسائل لتطبيق القواعد القانونية، وهي تساهم - مثل وظيفة الرقابة - في تأمين التطبيق لأحكام التشريع الاجتماعي،³ وهذا ما أكّدت عليه الاتفاقية الدولية رقم (81) من خلال المادة 3 منها، والتي نصّت على ما يلي: «وظائف نظام تفتيش العمل هي: تقديم المعلومات التقنية، والمشورة لأصحاب العمل والعمّال المعنيين بشأن أكثر الوسائل فعالية في الالتزام بالأحكام».

هذا وقد أخذ المشرّع الجزائري بهذا المبدأ في المادة 2 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر، التي نصت على: «تختص مفتشية العمل بما يأتي: ... تقديم المعلومات والإرشادات للعمّال ومستخدميهم فيما يخصّ حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية،... تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمّال ومستخدميهم».

يقوم مفتش العمل بتزويد صاحب العمل والعمّال بالمعلومات والإرشادات أثناء الزيارات التفتيشية التي يقوم بها إلى الهيئة المستخدمة، وذلك عندما يتلقّى أسئلة سواءً من طرف صاحب العمل أو من طرف العمّال، وتكون هذه المعلومات التي يقدمها مفتش العمل دقيقة. وفضلاً عن ذلك، يجد مفتش العمل نفسه يؤدّي هذه الوظيفة دون تخطيط مسبق،⁴ وقد يعتمد مفتشو العمل لأداء صلاحية تقديم المعلومات والإرشادات للعمّال والمستخدمين وتبليغهم بالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل باتّباع عدّة أساليب مختلفة، فيمكن أن يضطلع مفتش العمل بذلك في مكتبه عند استقبال طرفي علاقة العمل، سواءً العمّال أو ممثليهم النقابيين أو المستخدمين أو ممثليهم، أو عن طريق وسائل الاتصال الجماهيري المقروءة والمسموعة والمرئية، كما يُمكن أن يعتمد جهاز تفتيش العمل في عملية التوعية على إقامة الملتقيات، وحلقات الدّراسة التي يشارك فيها مختلف الشرائح من المهتمين بميدان العمل.⁵

¹ يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 206.

² صابرينة مزناد، مرجع سابق، ص 136.

³ جمال بن بزة، مرجع سابق، ص 154.

⁴ صابرينة مزناد، مرجع سابق، ص 138.

⁵ جمال بن بزة، مرجع سابق، ص 156.

الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في التبليغ عن أطراف علاقة العمل

إن الدور الإيجابي والوقائي لمفتش العمل قد لا يقف فقط على تقديم المعلومات والإرشادات للعمال وأصحاب العمل، وإنما قد يتخذ صيغاً أخرى كإبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص أو عيوب التطبيق التي لا تغطيها النصوص القانونية، من خلال الزيارات التفتيشية التي يقوم بها، إذ قد يكشف ثغرات أو نقصاً في التشريع المنظم لعلاقات العمل والوقاية من المخاطر، وهي خارج نطاق مسؤولية صاحب العمل.¹ وباعتبار أن مفتش العمل هو الشخص الذي أهله المشرّع لمراقبة تطبيق القواعد القانونية ذات العلاقة بميدان العمل؛ فإن بإمكانه - بالنظر لاهتمامه ومعرفته وخبرته- أن يكشف وقائع لم يتناولها المشرّع ولم يقرّر لها نصوصاً تشريعية خاصة، وهذا قصد حماية بيئة العمل ومصالح العمال.² ويتولّى مفتش العمل إعلام كلّ من: الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، والإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكليفها.³ وتمثّل الجماعات المحلية في والي الولاية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أما الإدارة المركزية للعمل فهي السلطة العليا في وزارة العمل، والتي جاء تنظيمها ضمن المرسوم التنفيذي رقم 01-339.⁴

يكون مفتش العمل ملزماً بالتبليغ عن خرق القواعد القانونية والتنظيمية للعمل، وبالأخصّ عن الأخطار الجسيمة التي سببتها مواقع العمل، فتتنصّ المادة 10 من القانون 90-03، على ما يلي: «إذا تعرّض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرّز مفتش العمل فوراً محضراً المخالفة، ويُعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتّقاؤها. ويدوّن هذا الإعدار في دفتر الإعدارات المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه».

ويتولّى مفتش العمل كذلك إخطار الجماعات المحلية عن أيّ خطر جسيم اكتشفه، وكان ذلك الخطر على وشك الوقوع، ونصّت المادة 11 من القانون 90-03 على ذلك فيما يلي: «مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه، إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطراً جسيماً على صحّة العامل وأمنه يوشك أن يقع؛ يُخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصّين إقليمياً، والذين يتخذان، كلّ فيما يخصّه، جميع التدابير اللازمة، بعد إعلام المستخدم».

جعل المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها السابق ذكره، مهمة تبليغ وإعلام الجماعات المحلية عن مختلف ظروف العمل من اختصاص مفتشية العمل للولاية، بحيث نصت المادة 24 منه أن «تتولّى مفتشية العمل للولاية مهمة... إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي».

الفرع الثالث: دور مفتشية العمل في الوقاية من المخاطر

أصبح الاهتمام بظروف العمل داخل المؤسسة المستخدمة أمراً مسلماً به، حيث يساعد على رفع الروح المعنوية للعمال، وتحفيزهم على زيادة وتحسين الإنتاجية والتقليل من حوادث العمل، وأما إذا كانت هذه الظروف غير مناسبة، فهي بذلك تكون بعيدة كلّ البعد عن تحقيق المردودية، ويُقصد بها كلّ ما يحيط ببيئة العمل والذي يؤثر على الصحّة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال.⁵

¹ صابرينة مزناد، مرجع سابق، ص 141.

² جمال بن بزة، مرجع سابق، ص 160.

³ المادة 2 الفقرة السادسة والسابعة من القانون 90-03.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 01-339 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ج. ر. ج. العدد 64، الصادر بتاريخ 31 أكتوبر 2001.

⁵ صابرينة مزناد، مرجع سابق، ص 143.

وتلعب مفتشية العمل دوراً أساسياً في الوقاية من مخاطر العمل، بحيث يبدأ دورها في ذلك قبل دخول المؤسسة المستخدمة إلى سوق العمل، فنصّت التوصية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل،¹ في الجزء الأول المعنون « الواجبات الوقائية لإدارات تفتيش العمل » في البند (1) منه: « يُلزم أيُّ شخصٍ ينوي فتح منشأةٍ صناعيةٍ أو تجارية، أو الحلول محلّ غيره في منشأةٍ من هذا النوع، أو الشروع في نوعٍ من هذه الأنشطة تصنّفه السلطة المختصة على أنه يؤثر عملياً على تطبيق الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، بإخطار إدارة تفتيش العمل المختصة بذلك سلفاً، إمّا مباشرةً أو عن طريق سلطةٍ أخرى تُعيّن لهذا الغرض ».

والغرض من هذا الإخطار هو إعلامُ إدارة تفتيش العمل بقيام المنشأة، لكي تُدرجها ضمن قائمة المنشآت التي تخضع للتفتيش، ولهذا فإنه إجراءٌ إداري ذو طبيعة عامة، فهو لا يقتصر على اتّخاذ الإجراءات الخاصة بحماية العمال، وإنما بهذه الإجراءات مضافاً إليها ما يقتضي تطبيق الأحكام القانونية الأخرى التي تدخل ضمن ولاية تفتيش العمل.² كما نص كلٌّ من البندين (2) و (3) من الجزء الأول للتوصية الدولية (81)، على أن تضع الدول الأعضاء ترتيباتٍ يجوز بموجبها عرضُ تصميمات المنشآت أو التجهيزات أو أساليب الإنتاج الجديدة على إدارة تفتيش العمل المناسبة لإبداء رأيها فيها، إذا كانت تلك التصميمات تجعل من الصعب أو المستحيل مراعاة القوانين أو اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في الصناعة، أو في احتمال أن تُشكّل خطراً على صحة أو سلامة العمّال؛ وعلى إخضاع تنفيذ تصميمات المنشآت أو التجهيزات أو أساليب الإنتاج الجديدة التي تعتبرها القوانين أو اللوائح الوطنية خطراً أو ضارة بالصحة، لشرط إدخال أيّ تعديلاتٍ عليها تقررها إدارة تفتيش العمل لضمان صحة وسلامة العمال.

يتّضح من نصوص البنود الثلاثة، أنّ البند الأول لا يوقف ممارسة المنشأة نشاطها على موافقة مسبقة من جهاز تفتيش العمل، في حين يتّضح من النصين الآخرين أنّ هذه الموافقة المسبقة شرطٌ ضروريٌّ لممارسة المنشأة نشاطها، وأنّ هذه الموافقة تتوقّف على تنفيذ المنشأة للتعديلات التي تشترطها إدارة التفتيش للحفاظ على صحة وسلامة العمال.³

¹ التوصية (81) بشأن تفتيش العمل، مؤتمر العمل الدولي، سنة 1991.

² يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، ص 133.

³ يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 135.

خاتمة

مهما بلغ نطاقُ دراستينا، ومهما بلغت نتائجُ بحثنا هذا، إلا أنّها في الأخير لن تصل إلى درجة الكمال والدقة المطلقة. لكننا، وفي نهاية هذا البحث، يمكننا القول أننا توصلنا إلى أنّ مفتشية العمل تلعب دورًا فعالًا ورئيسيًا في ميدان دورها الرئيسي، ألا وهو السلطة الرقابية المخولة لها، فتعمل على أن تلتزم المؤسسات المستخدمة بالأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتشغيل العمال، بطرق مباشرة وأخرى غير مباشرة، كما أنّها تلعب دورًا بالغ الأهمية في حماية حقوق العمال من الفئات الهشة والفئات الخاصة مثل الأحداث والنساء.

وتأكيدًا وتعزيزًا لدورها الرقابي، فإنّ المشرع الجزائري قد منح مفتشي العمل كامل الصلاحيات التي تسمح لهم بممارسة مهامهم، ضامنًا لهم الحد الأدنى من المعارضة من قبل الواقعة عليه رقابة مفتش العمل.

كما يُعتبر مفتش العمل همزة الوصل الرئيسية بين أرباب العمل والعمال، ويضطلع بدور أساسي؛ فهو في بعض الأحيان مبسّط للقاعدة القانونية عندما تكون معقدة للغاية، حيث يتولّى شرحها وتبيان الجوانب الخفية لها، وربّما حتى تكييفها مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي قد تكون سائدة في فترة زمنية معينة، ويكون ناصحًا أحيانًا إذا تعلّق الأمر بكيفية المضيّ قدمًا عندما يصادف المستخدمون متاهاتٍ قد تنجم عن نصوص اجتماعية متعاقبة؛ فمن مهامه أيضًا تقديم النصائح والإرشادات لكلّ من أصحاب العمل والعمال، وذلك لإعلامهم بالطرق الأكثر نجاعةً للتطبيق الصحيح للقواعد القانونية والتنظيمية للعمل.

إلا أنّه وبالرغم من كلّ الأمور الإيجابية التي تطرقتنا إليها؛ يمكننا القول بأنه لا يمكن تحقيق فعالية ونجاعة أجهزة تفتيش العمل من خلال القوانين وحدها، بحيث أنه يمكن أن تبقى هذه الأخيرة حبرًا على ورق ما لم تقترن مع وجود جهاز فاعل، وأن يتمّ توفير كلّ الإمكانيات المادية والبشرية له من وسائل نقلٍ وهياكلٍ وعدد أعوان... الخ.

ولكن في الحقيقة، فإنّ مستوى أجهزة تفتيش العمل متدنّي، وذلك بسبب عدم توقّر هذه الإمكانيات، ومنه فإنّ التّهوض بمستوى أجهزة التفتيش يبقى مرهونًا بتوفير هذه الإمكانيات، وقبل ذلك بمدى استعداد ورغبة السلطات المعنية في التّهوض بهذا القطاع. وعليه فإننا نقترح التّوصيات التالية:

- التعريفُ بدور مفتشية العمل عن طريق تفعيل المزيد من الندوات والبرامج التحسيسية لفائدة العمال وأصحاب العمل،
- تجديدُ وتحيين الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتشغيل العمال، وجعلها ملائمة للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك بما يحفظ حقوق كل أطراف علاقة العمل،
- يجب تدعيم سلطة مفتشية العمل أكثر، وذلك عن طريق منح المفتشية صلاحيات وسلطات أكبر وأوسع؛ وذلك من أجل المحافظة على حقوق العمال، وهذا الشيء الذي من شأنه أن يضمن للعامل أكبر قدرٍ من الاستقرار المادي والنفسي، ويساهم أيضًا في زيادة مردودية وتحسين إنتاج القطاع الصناعي والتجاري، ممّا يعود على كل الأطراف بالنفع،
- التّشديدُ على العقوبات والخروقات التي تمسّ تشغيل الفئات الهشة والضعيفة مثل الأحداث والنساء،
- توظيف عددٍ أكبر من مفتشي العمل بما يتوافق مع المشاكل التي تواجهها فروع تفتيش العمل الجهوية والولائية ومكاتب تفتيش العمل، وعدد المؤسسات. وذلك لتخفيف الضغوط التي تواجه جهاز تفتيش العمل ككلّ، ولكي تكون الرقابة أكثر فعالية،
- الاهتمام بتطوير وتنمية قدرات وخبرات مفتشي العمل،

- الابتعاد عن الطابع الرّجري لمفتش العمل أثناء أدائه لوظيفته، والذي يجعل من المستخدم وحتى العمال يتخوفون من مقابلة مفتشي العمل،
- تشجيع التعاون بين هيئات التفتيش والمستخدمين والعمال،
- وضع ضمانات قانونية ومحفّزات مادية تمكّن مفتش العمل من القيام بعمله على أكمل وجه.

قائمة المصادر والمراجع

• أولا- الكتب

1. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2003.
2. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: النقابات العمالية- اتفاقية العمل الجماعية- منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، (دون طبعة)، الإسكندرية- مصر، 2005.
3. يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية- بين أزمت الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، (دون طبعة)، تونس، 2011.
4. يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل (رقم 81) لسنة 1987، معهد الإدارة، هيئة المعاهد الفنية، الرصافة، بغداد- العراق، 1988.

• ثانيا- المقالات

5. حدهم دليلا راشدي، الوساطة في التشغيل آلية قانونية لحماية الحق في العمل، مخبر القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران 2.
6. زهرة غنيم، تشغيل العامل الأجنبي ما بين الشرعية واللاشرعية في ظل القانون الجزائري، مخبر القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2.
7. سامية خواثر، دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال، حوليات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، العدد 32، ديسمبر 2018.
8. كمال مخلوف، دليلا بوسعيدة، عمل القاصر بين تشريع العمل الجزائري ومعايير العمل الدولية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 02، 2020.
9. منية غريب، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الانسانية، جامعة قسنطينة، العدد 28، ديسمبر 2008.

• ثالثا- المذكرات والأطروحات الجامعية

أ- رسائل الدكتوراه

1. صبرينة مزناد، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2019.
2. عبد الكريم بوحميده، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2018.
3. عطاء الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل- دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015.

ب- مذكرات الماجستير

1. جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012.
2. حسبية شعلال، تسعديت بوراس، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون. مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2017.
3. العربي بن ديدي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، 2012.

• رابعا- النصوص القانونية

أ- المعاهدات الدولية

1. الاتفاقية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المنعقدة بجنيف، في 19 جوان 1947.
2. الاتفاقية رقم (154) بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية، المنعقدة بجنيف، في 19 جوان 1981،
3. التوصية الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل، المنعقدة بجنيف، في 19 جوان 1947.

ب- النصوص التشريعية والتنظيمية الوطنية

ب/1/ القوانين

1. القانون رقم 90-03، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. ج. ج، العدد 6، بتاريخ 7 فبراير 1990.
2. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. ج. ج، العدد 17، بتاريخ 25 أبريل 1990.
3. القانون رقم 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج. ر. ج. ج، العدد 83، الصادر بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

ب/2/ الأوامر

1. المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المؤرخ في 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج. ر. ج. ج، العدد 17، الصادر بتاريخ 13 مارس 1996.
2. الأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996، يعدل ويتم القانون رقم 90-03، المؤرخ في 6 جانفي 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. ج. ج، العدد 36، الصادر بتاريخ 11 جوان 1996.
3. الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف القانونية، ج. ر. ج. ج، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

ب/3/ المراسيم

1. المرسوم التنفيذي رقم 01-339، المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ج. ر. ج. ج، العدد 64، الصادر بتاريخ 31 أكتوبر 2001.
2. المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج. ر. ج. ج، العدد 04، سنة 2005.
3. المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المؤرخ في 30 جويلية 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج. ر. ج. ج، العدد 43، الصادر بتاريخ 3 أوت 2011.

ب/4/ القرارات

1. قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج. ر. ج. ج، العدد 75، سنة 2005.
2. قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج. ر. ج. ج، العدد 75، سنة 2005.
3. قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 16 أوت 2006، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج. ر. ج. ج، العدد 75، سنة 2005.
4. قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 2 سبتمبر 2013، يحدد كفاءات تنظيم التكوين التحضيري لشغل بعض الرتب المنتمية لسلك مفتشي العمل ومدته ومحتوى برامجها، ج. ر. ج. ج، العدد 74، سنة 2014.

• خامسا- هيئات رسمية

1. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، التقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة العامة العاشرة، الجزائر، أبريل 1998.

• سادسا- المراجع باللغات الأجنبية

دور مفتشية العمل في احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر

1. ILC: Labour Inspection, General Survey by the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations, 71st session, Report III (Part 4B), ILO, Geneva, 1985.

• سابعا- مواقع الانترنت

1. <https://www.mtess.gov.dz/ar/للعمل-العامة-المفتشية>

ملخص الدراسة

إن تفتيش العمل كمبدأ يُعتبر حديث النشأة، ولكن لظالما مالت رغبة المجتمعات لإنشاء أجهزة مهمتها رقابة حسن سير المرافق العمالية والمساهمة في رفع الظلم عن العمال، ولعل الثورة الصناعية والثورة الفرنسية في القرن الثامن عشر؛ كانتا القوة الدافعة لتجسيد تلك الرغبة في إطار أجهزة تفتيشية منظمة.

تم إنشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919، والتي كانت الحاجة إلى نظم سليمة لإدارة العمل وتفتيش العمل من أولى أولوياتها منذ تأسيسها، وكان ذلك عبر إصدار اتفاقيات دولية لتساهم في ذلك النحو، ولعل أهمها هي الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947. فالمهمة الأساسية لأجهزة تفتيش العمل هي الرقابة على تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بتشريع العمل.

بعد الاستقلال عن المستعمر الفرنسي، وقصد النهوض بالاقتصاد الوطني؛ عمل المشرع الجزائري على إيجاد جهاز تفتيش وطني للعمل، والذي مرّ بعدة مراحل، بدءًا بالأمر رقم 33-75 وصولاً إلى القانون رقم 90-11 المعمول به حالياً؛ حيث أعطى لمفتشي العمل كافة الصلاحيات للمساهمة في تحقيق احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر من جهة، وإنفاذ معايير العمل الدولية على المستوى الوطني من جهة أخرى.

Abstract:

Labour inspection as a principle is considered a recent inception, but for a long time, the desire of societies to establish bodies whose mission is to monitor the proper functioning of labour facilities that also contributes in the lifting of injustice against workers, and it might be that the industrial and French revolution of the 18th century were the driving forces that embodied this desire within the framework of organized inspection bodies.

The International Labour Organization was established in 1919, and the need for sound systems for labour management and labour inspection was one of its first priorities since its establishment, and that was through the issuance of international conventions to contribute towards its goals, and the most important of them might be the International Convention N° (81) of 1947, that included the primary task of labour inspection bodies which is to monitor the application of legal and regulatory provisions relating to labor legislation.

After the independence from the French colonizer, and with the intention of advancing the national economy, the Algerian legislator worked to find a national labour inspection body, which passed through several stages; from Order N°. 75-33 to Law N°. 90-11 currently in work, where it gave labor inspectors all powers to ensure the achievement of respect for labour and employment legislation in Algeria on one hand, and on the other the enforcement of international labour standards on a national level.

فهرس المحتويات

1.....	مقدمة.....
5.....	الإشكالية.....
7.....	الفصل الأول: تشكيلة وتنظيم مفتشية العمل.....
8.....	تمهيد.....
8.....	المبحث الأول: تشكيلة مفتشية العمل.....
9.....	المطلب الأول: هياكل مفتشية العمل.....
9.....	الفرع الأول: الهياكل المركزية لمفتشية العمل.....
11.....	الفرع الثاني: الهياكل غير المركزية لمفتشية العمل.....
12.....	المطلب الثاني: تسيير المفتشية العامة للعمل.....
12.....	الفرع الأول: هيئة المفتشين.....
13.....	الفرع الثاني: تسيير وإدارة المفتشية العامة للعمل.....
13.....	أولا: مسيرو الهياكل المركزية.....
13.....	ثانيا: مسيرو الهياكل غير المركزية للمفتشية العامة للعمل.....
14.....	المبحث الثاني: النظام القانوني لمفتشي العمل.....
15.....	المطلب الأول: حقوق مفتشي العمل.....
15.....	الفرع الأول: الشروط الواجب توافرها للإلتحاق والتوظيف بسلك مفتشي العمل.....
15.....	أولا: أن يكون المترشح مؤهلا علميا.....
16.....	ثانيا: اجتياز مسابقة للتوظيف.....
16.....	ثالثا: التربص.....
16.....	رابعا: متابعة تكوين تحضيرى.....
17.....	الفرع الثاني: الترقية لمختلف مناصب سلك مفتشي العمل.....
17.....	أولا: منصب مفتش رئيسي للعمل.....
17.....	ثانيا: منصب مفتش مركزي للعمل.....
18.....	ثالثا: منصب مفتش قسم للعمل.....
19.....	رابعا: مفتش قسم للعمل رئيس.....
19.....	خامسا: رئيس مهمة.....
19.....	المطلب الثاني: واجبات مفتشي العمل.....
19.....	الفرع الأول: اللاتزامات العامة لمفتشي العمل.....
20.....	أولا: حظر حياة أملاك أو مصالح في المؤسسات الخاضعة لمفتش العمل.....
20.....	ثانيا: اكتتاب تعهد شرفى.....
20.....	ثالثا: اللاتزام بالسر المني والسرية في دراسة الملفات.....
21.....	الفرع الثاني: التزامات مفتشي العمل أثناء أداءهم للخدمة.....

21.....	أولاً: أداء اليمين.....
21.....	ثانياً: احترام التشريعات والقوانين الخاصة بتفتيش العمل المعمول بهما.....
21.....	ثالثاً: عدم قبول الهبات من المتعاملين.....
22.....	رابعاً: إلزامية التواجد بأي وقت لأداء الخدمة.....
23.....	الفصل الثاني: رقابة مفتشية العمل على احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر.....
24.....	تمهيد.....
24.....	المبحث الأول: رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال.....
24.....	المطلب الأول: رقابة مفتشية العمل على عمليات تشغيل العمال.....
25.....	الفرع الأول: علاقة مفتشية العمل بالوكالة الوطنية للتشغيل.....
25.....	الفرع الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل.....
26.....	- هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل.....
26.....	المطلب الثاني: رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال.....
26.....	الفرع الأول: تشغيل فئة النساء والأحداث.....
26.....	أولاً: تشغيل فئة النساء.....
27.....	ثانياً: تشغيل فئة الأحداث.....
28.....	الفرع الثاني: تشغيل فئة العمال المؤقتين والعمال الأجانب.....
28.....	أولاً: تشغيل فئة العمال الأجانب.....
28.....	ثانياً: تشغيل فئة العمال المؤقتين.....
29.....	المبحث الثاني: رقابة مفتشية العمل على احترام تشريع العمل داخل الهيئات المستخدمة.....
29.....	المطلب الأول: الرقابة وإجراءات التفتيش والتحقيق في الهيئات المستخدمة.....
29.....	الفرع الأول: الرقابة على النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية للعمل.....
29.....	أولاً: تقديم النظام الداخلي لدى مفتشية العمل.....
31.....	ثانياً: رقابة مفتشية العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل.....
33.....	الفرع الثاني: إجراءات التفتيش والتحقيق داخل الهيئات المستخدمة.....
33.....	أولاً: التفتيش عبر زيارة أماكن العمل.....
35.....	ثانياً: صلاحية التحقيق داخل المؤسسات ومع أطراف علاقة العمل.....
36.....	المطلب الثاني: صلاحيات مفتشية العمل تجاه أطراف علاقة العمل.....
37.....	الفرع الأول: دور مفتشية العمل في نصح وإرشاد أطراف علاقة العمل.....
38.....	الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في التبليغ عن أطراف علاقة العمل.....
38.....	الفرع الثالث: دور مفتشية العمل في الوقاية من المخاطر.....
40.....	خاتمة.....
42.....	قائمة المصادر والمراجع.....
45.....	ملخص الدراسة.....
46.....	فهرس المحتويات.....