



## رؤية في النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري

### A vision in the legal system of the labor inspectorate in Algerian legislation

د. ميسوم خالد، جامعة ابن خلدون - تيارت

doctor.missoum@yahoo.com

د. بالعربي عادل، جامعة ابن خلدون - تيارت

#### الملخص

أن النظام القانوني لمفتشية العمل والذي يركز علي تطبيق التشريع الجزائري

#### مقدمة

يُعد استقراء النصوص التشريعية والتنظيمية لمفتشية العمل في الجزائر، بمثابة متابعة تطور النصوص القانونية المتعلقة بجهاز التفتيش من فترة زمنية الى أخرى، والبحث عن مدى التغيير الذي أحدثه المشرع سواء إذا تعلق الأمر بالتسمية أو القطاع الوزاري الذي تكون المفتشية تحت وصايته، ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الجهاز منذ سنة 1962 ليكون الهيئة الوحيدة والمستقلة التي تراقب مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية على المؤسسات والعمال ووضع استراتيجية للتفتيش والمتابعة الدورية والمواكبة لعمل هذه المؤسسات.

إن التطورات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر والتحول في النظام الاقتصادي وخصوصة المؤسسات والشركات، أثر على رغبة المشرع في زيادة النسق لإصدار منظومة تشريعية تتعلق بعلاقات العمل بجميع جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لها علاقة بقانون العمل في الجزائر، فهذه التغيرات واكمها المشرع في استحداث وخلق أجهزة وآليات قانونية وإدارية جديدة داخل قطاع العمل، وظهر ذلك جليا على جهاز مفتشية العمل بحيث زاد في اختصاصاتها ومهامها، واستحدثت أجهزة إدارية جهوية

وولائية تكون تابعة لهذا الجهاز، لأجل تقريبيها من المواطن بصفة عامة والعامل بصفة خاصة.

إن هذه الأجهزة والمكاتب تعمل في إطار برنامج خاص يركز على آليات الرقابة والتفتيش الدوري التي استحدثها المشرع في أماكن العمل، وحصر جميع التجاوزات المتعلقة بهذا القطاع، فجهاز التفتيش له دور وقائي ورقابي يتعلق بمراقبة مدى تطبيق القوانين ومعرفة العمل بها من طرف المؤسسات الاجتماعية من جهة، أو من خلال الرقابة الفعلية لأماكن العمل ومطابقتها للنصوص القانونية الخاصة.

رؤية المشرع الجزائري لجهاز التفتيش تطورت من مرحلة الى أخرى، نتيجة التحرر وظهور مبدأ حرية العمل، وخلق مؤسسات جديدة تعمل في إطار القانون، والزيادة في اليد العاملة داخل هذه المؤسسات، انتجت العديد من النزاعات والحوادث داخل أماكن العمل، الأمر الذي حرك إرادة المشرع في خلق أجهزة تكون جد قريبة من أماكن العمل، فشمّل توسيعا في المهام والصلاحيات، وضيق من الامتداد الإقليمي للمفتشية المركزية، بعدما استحدثت مفتشيات جهوية وولائية.

البحث في الإطار القانوني لمفتشية العمل هو تحليل النصوص القانونية التي أصدرها المشرع الجزائري تلك المتعلقة بأجهزة تفتيش العمل ومعرفة صلاحيتها وحدود سلطاتها، فوجدت العديد من النصوص القانونية التي تحدد الهياكل المركزية والهياكل غير الممركزة ومدى الزيادة في سلطات مفتشي العمل على المستوى المركزي والجهوي والولائي، الكل يعمل في إطار برنامج مراقبة مدى تطبيق النصوص الخاصة بعالم الشغل في الجزائر.

الأشكال: كيفية تشكل النظام القانوني لمفتشية العمل. عاود الصياغة بطريقتك

للإجابة على هذه الإشكالية تناولنا محورين

المحور الأول: الإطار التشريعي لمفتشية العمل

المحور الثاني: الإطار التنظيمي لمفتشية العمل



## المحور الأول: الإطار التشريعي لمفتشية العمل

أصدر المشرع الجزائري منظومة تشريعية خاصة بالعمل، سعيًا منه لتنظيم علاقات العمل وحصص جميع المواضيع المتعلقة بعالم الشغل في الجزائر، وتطور الجانب القانوني لقانون العمل بشكل ملفت لنظر خاصة بعد التطورات والإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ونتج عن التطور القانوني أحداث جهاز مراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية، ومراقبة سير المؤسسات ووضع استراتيجية لتنظيم الشغل في الجزائر.

### أولاً: الميلااد القانوني لمفتشية العمل

يعود ظهور مفتشية العمل<sup>1</sup> في الجزائر إلى سنة 1962، والتي عرفت العديد من التطورات سواء تلك المتعلقة بالأطر القانونية، أو التي تتعلق بتوسيع وتطوير الجانب الرقابي والزيادة في الأجهزة المتعلقة بالعمل خاصة من جانب التفتيش، أو من جهة الجانب التنظيمي المتعلق بخلق مناصب نوعية للأشخاص المكلفين بتسيير أجهزة التفتيش على المؤسسات العمالية في الجزائر، وظهر هذا التطور من خلال خمس فترات تغيرت فيها الحركة التشريعية الخاصة بهذا الجهاز.

### 1- فترة الفراغ التشريعي لقانون العمل

استمرت هذه الفترة من الاستقلال إلى غاية سنة 1967، هذه المرحلة عرفت ما يسمى بالفراغ التشريعي والمؤسسي الذي كان سائد بعد استقلال الجزائر، فصدر الأمر رقم 57/62 المؤرخ في 31/12/1962<sup>2</sup> الذي يقضي بمواصلة العمل بالقوانين الفرنسية<sup>3</sup> مالم

<sup>1</sup> - المفتشية العامة للعمل لجهاز موضوع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، زناد صبرينة، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، العدد 11، ديسمبر 2016، ص 205.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دارالخلدونية، الجزائر، 2010، ص 34.

<sup>3</sup> - في القانون الفرنسي مفتشية العمل جهاز موضوع تحت وصاية وزارة العمل والمديرية الجهوية للعمل واليد العاملة، زناد صبرينة، مرجع سابق، ص 205.

يتعارض مع السيادة الوطنية، ولقد تميزت هذه الفترة بتركيز نشاط مفتشية العمل من خلال اختصاص القطاعات الوزارية الأخرى، التي ضمنت جهاز التفتيش من بين أجهزتها الإدارية فنجد من مهام مفتشية العمل في القطاعات التالية<sup>4</sup>:

- الصناعة والتجارة التابعة لوزارة النقل،
- الزراعة التابعة لوزارة الفلاحة،
- النقل البري والبحري والجوي (وكذا أرصفة الموانئ وعلى متن البواخر البحرية) التابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل،
- المناجم والمحاجر تابعة لوزارة المكلفة بالصناعة.

## 2- الفترة من 1967 الى 1977

تم جمع نشاطات مفتشية العمل في جهاز واحد هي مفتشية العمل واليد العاملة بعدما كانت موزعة على القطاعات الوزارية الأخرى، وذلك من أجل التنسيق ومعرفة الملفات المعروضة على هذا الجهاز واحصائها، فصدر مرسوم 60/67<sup>5</sup> الذي أنشأ جهاز مفتشية العمل واليد العاملة لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وكلفت قانونا بمراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية لجميع المؤسسات، ويستثنى هذا النص المؤسسات الخاضعة للقانون الأساسي للوظيفة.

<sup>4</sup> - غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، ديسمبر 2007، المجلد أ، ص 180.

<sup>5</sup> - " إن هيئة تفتيش العمل واليد العاملة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي وحدها المؤهلة على تطبيق التشريع وأنظمة العمل في جميع المؤسسات ومهما كان الموضوع أو الشكل القانوني باستثناء المؤسسات الخاصة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية" المادة الأولى من المرسوم رقم 60/67، المؤرخ في 27 مارس 1967، المتضمن اختصاصات تفتيش العمل واليد العاملة، ج رعد 28، سنة 1967.

### 3- الفترة من 1975 الى 1978

صدر الأمر 33/75<sup>6</sup> الذي خص تسمية مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وتميزت هذه الفترة بصور تشريعات العمل بجميع أنواعها، ولقد أكد الأمر على مبدأ أحادية مفتشية العمل مع تحديد مجال اختصاصها وصلاحياتها الموسعة التي تشتمل القطاع العام والقطاع الخاص، وعلى ذلك اعتبرت الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال من طرف كل مستخدم الذي يشغل عاملاً أو ممتحناً من كلا الجنسين في النشاطات الزراعية وغير الزراعية.<sup>7</sup>

### 4- فترة صدور قانون 12/78

شملت هذه المرحلة صدور تشريع العمل الذي تضمن تنظيم جميع علاقات العمل بما فيها القطاع الخاص والقطاع العام، وقد ضاعف هذا النص ووسع من مهام مفتشية العمل، فأصبحت تختص في العديد من المجالات كالتمهين وتسوية النزاعات الجماعية للعمل والنشاطات المتعلقة بترقية الشغل والترخيصات الاستثنائية للمدد القانونية للعمل، التحقيقات المسبقة لطلبات تسريح العمال، التحقيقات الدورية حول أسعار التجزئة، وغيرها من المهام.<sup>8</sup>

### 5- فترة صدور قانون 03/90

تميزت هذه المرحلة بمجموعة من الإصلاحات الاقتصادية والسياسية، منها مبدأ العلاقات التعاقدية سواء فردية أو جماعية، اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، مع خلق العديد من الأجهزة لتنظيم علاقات العمل

<sup>6</sup> - الأمر رقم 33/75، المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، سنة 1975.

<sup>7</sup> - غريب منية، مرجع سابق، ص 180.

<sup>8</sup> - القانون رقم 12/78، المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعمل، ج ر عدد 32، سنة 1978.



القائمة على العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في جميع الجوانب والمسائل التي تمس مضمون العمل بكل حرية<sup>9</sup>.

ولقد دفعت هذه الإصلاحات الى إعادة النظر في القانون والتنظيم الذي يحكم مفتشية العمل، وبالتالي أصبح بإمكان مفتشية العمل التدخل دون تمييز للقطاع القانوني للمؤسسات والتعامل معها وفقا لمبدأ المساواة، والوضع المؤسسي الجديد الذي تتدخل فيه مفتشية العمل أصبح يتطلب تكييفاً مستمداً من الدور الذي يجب أن تقوم به إلى النص القانوني لسنة 1990 المتعلق بتشريع العمل<sup>10</sup>.

ثانياً: الاعتراف التشريعي باستقلالية جهاز مفتشية العمل

#### 1: مفتشية العمل في ظل المرسوم 209/90

صدر أول نص تشريعي يتضمن تنظيم مفتشية العمل سنة 1990، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 209<sup>11</sup>/90، وجاء هذا النص لأجل خلق جهاز إداري فني يعنى بمراقبة مدى تطبيق وتنفيذ الأحكام الخاصة التي جاء بها قانون العمل الجزائري، خاصة من ناحية العلاقة بين المؤسسات الاجتماعية والهيئة العاملة، التي تثار بشأنها العديد من المشاكل، سواء على مستوى محدودية الاختصاصات المخولة للمؤسسات، أو مدى التزام العمال بواجباتهم اتجاهها وكذا المطالبة بحقوقهم<sup>12</sup>.

إن مسألة وضع إطار تشريعي ينظم جهاز مفتشية العمل يدخل في مجال العمل التنسيقي بين وزارة العمل والأجهزة الإدارية التابعة لها، فيتم وضع سلم إداري وزاري ينظم عالم الشغل تحت مظلة قانون العمل في الجزائر، الذي لا تخرج أهدافه عن استراتيجية الوزارة في وضع مخطط عملي فني يسير هذا القطاع، فالحاجة الماسة إلى

<sup>9</sup> - غريب منية، مرجع سابق، ص 181.

<sup>10</sup> - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، لسنة 1990.

<sup>11</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 209/90، المؤرخ في 14 جوان 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج ر عدد 29، سنة 1990.

<sup>12</sup> - المادة 02 من المرسوم رقم 209/90، السابق الذكر.

إيجاد هذا النوع من الأجهزة يكمن في رغبة المشرع لتأطير موضوعات النظام الاجتماعي من جهة، ومن جهة ثانية تنظيم المسائل الفنية المتعلقة بالشغل.

وتضمن المرسوم التنفيذي رقم 206/90 إطار تنظيمها خاص بجهاز مفتشية العمل، يشمل سير المفتشية ومجال عملها، من خلال حصر المهام المنوطة بها كجهاز، فشمّل 42 مادة، أعطت تعريف لهذا الجهاز والهياكل الفنية والإدارية، وكذا طبيعة عملها المزدوج من خلال النظر إلى الجانب القانوني والجانب الفني، إن شمولية النص جعلت منه غير كامل أو ناقص من الجانب القانوني، وانتقد في العديد من المرات بالرغم من أنه عمر طويلا إلى غاية سنة 2005.

أما عن النقائص أو الفراغ التنظيمي والفني الذي غلب على هذا النص يمكن تعداده وحصره في الحالات التالية<sup>13</sup>:

- غموض النص القانوني خاصة إذا تعلق الأمر بالصياغة غير المفهومة، من خلال ترتيب الصلاحيات ومهام مفتشية العمل التي نص عليها المرسوم،
- لم تكن الولايات لديها مفتشيات عمل، أو مكاتب لمفتشيات العمل، بل كانت كل ولايتين أو ثلاثة لهم مفتشية واحدة، مما زاد عبئ على هذا الجهاز، وصعوبة التنسيق الخاص بين هذه المكاتب، وزادت الملفات المطروحة على الجهات القضائية.
- عولة ترتب عنها نتائج غير كافية، فيما يتعلق بمرونة العلاقات بين الشركاء الاجتماعيين وبعض القطاعات التي تعد جد قريبة من قطاع العمل.

## 2: مفتشية العمل في ظل مرسوم 05/05

جاء هذا المرسوم لتغطية القصور الذي جاء في المرسوم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، من الناحية التنظيمية، ومن جانب توسيع المهام والصلاحيات، من خلال إيجاد

<sup>13</sup> - خيش رابع، مفتشية العمل في الجزائر التطور والافاق، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر 2011-2012، ص 30.

مفتشيات العمل الولائية والجهوية، وأيضاً مكاتب التفتيش، وتضمن هذا المرسوم أربعة فصول.

تضمن الفصل الأول المرجع التشريعي لتأسيس مفتشية العمل، بحيث تقوم وفقاً للمادة 01 من المرسوم التشريعي 90/03<sup>14</sup>، كما حدد أيضاً الهدف الرئيسي لها في نص المادة 02 التي تنص " تكلف المفتشية العامة للعمل بتصوير التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما لمفتشية العمل وتنفيذها"<sup>15</sup>.

ويشكل هذا النص الإطار العام لهذا الجهاز الإداري، حيث حصر ما يقع على هذا المرفق من مهام وصلاحيات وفقاً لاستراتيجية تنظيم عالم الشغل، فجاء الهدف عاماً يشمل الخطوط العريضة والأساسية لتنظيم الشغل، ثم يأتي التنظيم المتعلق بهذا الجهاز وتوزيع الصلاحيات على الهياكل الممركزة والهياكل غير الممركزة، على أساس القصور السائد في أي ولاية سواء من حيث التنظيم أو تكييف المنازعات التي تعرض على هذا الجهاز<sup>16</sup>.

وتضمن الفصل الثاني موضوع التنظيم، حيث تعتبر المفتشية العامة للعمل قمة الهرم لهذا الجهاز الإداري، تسيّر من طرف المفتش العام للعمل، وتظم هياكل مركزية وهياكل أخرى غير ممركزة، وذلك لأجل توزيع صلاحيات والمهام المتعلقة بمنازعات الشغل، وما يتعلق بتنظيم عالم الشغل، أيضاً لأجل تقريب المواطن العامل من هذا الجهاز على مستوى الولايات<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> - تنص المادة 01 " يحدد هذا القانون مهام مفتشية العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل"، من القانون رقم 90/03، المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج رعد 06، سنة 1990.

<sup>15</sup> - من المرسوم التنفيذي رقم 05/05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج رعد 04، سنة 2005.

<sup>16</sup> - المادة 01، نفس المرسوم.

<sup>17</sup> - المادة 03، نفس المرسوم.



وتضمن الفصل الثالث سير المفتشية العامة للعمل، وجميع هيكلها المركزية وغير المركزية، فشمّل كفاءات تعيين المفتش العام للعمل الذي يكون على قمة الجهاز، إضافة إلى طرق تعيين المفتشون الجهويين، وكذا الطرق الخاصة بتعيين المفتشون الولائيين، كما تضمن هذا الفصل جميع الأمور الإدارية الأخرى المتعلقة بمسألة الراتب وحصر الوسائل المادية والبشرية<sup>18</sup>.

أما الفصل الأخير تعلق بتعداد مستخدمي المفتشية للعمل وهيكلها غير المركزية، على أن تكون بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، على اعتبار هذه السلطات الثالث تعمل بموجب استراتيجية تحسين عامل الشغل في الجزائر<sup>19</sup>.

### المحور الثاني: الإطار التنظيمي لمفتشية العمل

نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 على " تشمل المفتشية العامة للعمل، تحت سلطة المفتش العام للعمل، هيكل مركزية وهيكل غير مركزية".

#### أولاً: الهياكل المركزية

لمفتشية العامة للعمل مديرتين بحسب نص المادة 04 من المرسوم رقم 05/05، هما مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، ومديرية الإدارة والتكوين.

#### 1: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

تتولى هذه المديرية متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها واعداد التقارير الدولية بشأنها، مع متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها واعداد التقارير الدورية بشأنها، تتولى المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها، كما تسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل.

<sup>18</sup> - المادة 27، نفس المرسوم.

<sup>19</sup> - المادة 38، نفس المرسوم.

كما تسهر على تحيين بطاقية الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل<sup>20</sup>، المبادرة بكل عمل يهدف الى تحسين شروط العمل، لاسيما بإعداد وتنفيذ استراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل، المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول به<sup>21</sup>.

## 2: مديرية الإدارة والتكوين

تقوم بتسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل، القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفيتها والامر بصرفها وتسديدها، ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقا لتشريع والتنظيم المعمول بها، ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من اجل الاستجابة للمتطلبات الناجمة عن ممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل وتحسين نوعية الاداءات وترقيتها، الصهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة لمفتشية العامة للعمل ومسك جرد بشأنها، اعداد استراتيجية لتطوير الاعلام الألي والتحكم في الإحصائيات، انشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل، وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه<sup>22</sup>.

وكنموذج عن الدور الذي تلعبه مفتشية العمل في مجال التكوين- مفتشية العمل الجهوية وهران- تم تنظيم 25 تكوين داخلي على مستوى الولايات لفائدة مفتشي العمل، كما تم تنظيم 12 تكوين جهوي، فكان الهدف من برامج التكوين هو تأهيل وتمكين

<sup>20</sup>- بلغ عدد اتفاقيات العمل المسجلة بالمفتشية الجهوية لوهان سنة 2017، 08 اتفاقيات لعدد عمال معني يساوي 535، وعدد الاتفاقات الجماعية المسجلة 53 لعدد عمال معني يساوي 14079، بن ديب محمد، إحصائيات عن نشاطات المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران لسنة 2016، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، جانفي 2017، ص 27.

<sup>21</sup>- المادة 05، من مرسوم 05/05، السابق ذكره.

<sup>22</sup>- المادة 10، من مرسوم 05/05، السابق ذكره.

مفتشي العمل من اجل القيام بمهامهم بكل مهنية واحترافية تتماشى وتطور عالم الشغل بصفة عامة<sup>23</sup>.

### ثانيا: الهياكل غير الممركزة

تضم الهياكل غير الممركزة لمفتشية العمل مفتشيات جهوية للعمل، مفتشيات العمل للولاية، مكاتب مفتشية العمل.

#### 1: المفتشية الجهوية للعمل

تتولى المفتشية الجهوية للعمل مهمة تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته، كما تكلف بالسهر على احترام أدوات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشية العمل للجهة، اعداد حصائل وتلاخيص المفتشية الجهوية للعمل دوريا، تقديم كل اقتراحات تكييف التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم، ضمان تسيير المستخدمين والاعتمادات المالية المخصصة لها، عرض كل اقتراح حركة مستخدمى التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية، تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية الى الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية واعداد تقرير دوري عن شروط استعمال وسائل السير<sup>24</sup>.

#### 2: مفتشيات العمل للولاية

تتولى مفتشيات العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل للولاية النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بها، السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان انجاز الاعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها، تنظيم كل النشاطات الرامية الى مكافحة جميع اشكال العمل الغير قانوني وتنفيذه، السهر على مراقبة تطبيق

<sup>23</sup>- بن ديب محمد، إحصائيات عن نشاطات المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران لسنة 2016، مرجع سابق، ص 29.

<sup>24</sup>- المادة 21، من مرسوم 05/05، السابق ذكره.

التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي واعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بذلك، السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب وإعداد حصائل دورية بشأنها.

وفي مجال العمل التنسيقي تقوم مفتشية العمل للولاية بوضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق ان اقتضى الامر مع المصالح المعنية في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات واعداد الحصائل المرتبطة بها واعلام الإدارة المركزية بذلك، وضع وتحيين بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي، ضمان حسب الحالة التسجيل او الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية الى ضمان مطابقتها مع الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

وفي مجال تسوية تنظيم معالجة النزاعات الفردية<sup>25</sup> للعمل طبقا لتشريع المعمول به، تنظيم اعمال الاعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين<sup>26</sup> في اعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وكذا الطرق والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بها، المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل اتجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين، القيام بأعمال المراقبة ففي مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك، ضمان جمع ومعالجة وحوصلة كل المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتحيين تقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> - عدد النزاعات الفردية المسجلة 14040 نزاع، بن ديب محمد، احصائيات عن نشاطات المفتشية

الجهوية للعمل لناحية وهران لسنة 2016، مرجع سابق، ص 28.

<sup>26</sup> - تم تنظيم 06 أيام دراسية جهوية عالجت عدة ميادين ذات العلاقة بالجو المني الاجتماعي، كما تم تنظيم 48 مائدة مستديرة على مستوى الولايات لفائدة الشركاء الاجتماعيين حول اهتمامات وانشغالات العمال وممثلي العمال والمستخدمين في عالم الشغل بصفة عامة، نفس المرجع، ص 27.

<sup>27</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 06/05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، يحدد شروط الالتحاق بالمناصب العليا للمصالح غير المركزية للمفتشية العامة للعمل وتصنيفها، ج ر عدد 04، سنة 2005.



وفي مجال العمل القضائي تقوم مفتشية العمل للولاية بمتابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم<sup>28</sup> في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك، إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي<sup>29</sup>، المشاركة في تنظيم وفي سير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة مستخدمي مفتشية العمل، تنظيم وتسير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل<sup>30</sup>.

#### خاتمة

إن مفتشية العمل جهاز يعمل على مراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعالم الشغل في الجزائر، ولقد تطور النظام التشريعي لهذا الجهاز بتغير الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ومدى الانتقاد الموجه الى المشرع المتعلق بالتنظيم الهيكلي ومن جانب الإجراءات المتعلقة بتسيير جهاز مفتشية العمل التي حصر عملها واختصاصها في المجال العمالي.

ولقد تغير النمط التشريعي لهذا الجهاز بشكل تدريجي، فبعدما كان موزع على مجموعة من القطاعات الوزارية التي كانت تضم فرع متعلق بتفتيش العمل، ينظر وبصفة مستقلة في بعض المواضيع دون النظر في غيرها، التي تعتبر من اختصاص تفتيش العمل في قطاع اخر، غير المشرع من هذا التنظيم، وشكل جهاز تفتيش عمل واحد تفرد

<sup>28</sup> - تم تحرير 8027 محضر عدد صلح، والتي تمت إحالتها الى الجهات القضائية بسبب غياب

المستخدمين عن جلسات الصلح، نفس المرجع، ص 28.

<sup>29</sup> - يحيل مفتش العمل دوريا للسلطات المحلية إذا لاحظ خلال مراقبته وتفتيشه وجود خطر جسيم على صحة العامل وامنه اللذان يتخذان كل فيما يخصه جميع التدابير اللازمة بعد اعلام المستخدم، بن ديب محمد، دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ومراقبتها، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جوان 2016، ص 14.

<sup>30</sup> - المادة 24، من المرسوم رقم 05/05، السابق ذكره.

احدى القطاعات الوزارية به، على ان ينظر في جميع المسائل المتعلقة بالعمل في الجزائر، والناجمة عن كافة القطاعات دون استثناء.

بعدها ضم المشرع جهاز تفتيش العمل الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وجعل منه جهازا مستقلا عن باقي الأجهزة الوزارية الأخرى، مبقيا على التسمية - تفتيش العمل واليد العاملة- حيث تنظر في جميع مواضيع العمل باستثناء المؤسسات الخاضعة للقانون الأساسي للوظيفة العامة، وان كان استثناء المراد منه الإبقاء على استقلالية المؤسسات التابعة للوظيف العمومي، الا انه في المقابل ضيق من اختصاص جهاز تفتيش العمل واليد العاملة.

رؤية المشرع الجزائري تغيرت بعد ذلك، لتشمل تغييرا في تسمية الجهاز الخاص بالتفتيش، وتوسيعا في اختصاصاته وعدم حصرها في مجال معين أو استثناء يراد به إخراج طائفة من المؤسسات أو طائفة من الأعمال من مهام الجهاز، فبالنسبة للتسمية انتقل المشرع من تسمية هذا الجهاز من -تفتيش العمل واليد العاملة - الى جهاز يدعى في صلب النص - مفتشية العمل-وهي الأقرب من حيث توسيع الاختصاصات لتشمل القطاع العام والقطاع الخاص معا ودون استثناء.

إن استقلالية جهاز مفتشية العمل يعود بالجانب الإيجابي الى التطوير الخاص بقطاع العمل في الجزائر، كما يحقق العديد من الإيجابيات المتمثلة في شفافية الرقابة على المؤسسات واستمرارية في تتبعها، كما يحقق رؤية استراتيجية لتصويب القرارات او خلق مجموعة من القرارات التي تناسب الخلل او النقائص المحصورة من طرف جاز التفتيش، كما تجعل من المؤسسات والفئة العمالية تعمل لصالح القانون وتلتزم بواجباتها المنصوص عليها في القانون، كما تضمن لهذه الفئات الحقوق الخاصة بها، مع تبيان كيفية حمايتها وطريقة المطالبة الإدارية والقضائية بها.



### قائمة المصادر والمراجع

- 1- زناد صبرينة، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، العدد 11، ديسمبر 2016.
- 2- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- 3- غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، ديسمبر 2007، المجلد أ.
- 4- بن ديب محمد، دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ومراقبتها، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جوان 2016.
- 5- بن ديب محمد، إحصائيات عن نشاطات المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران لسنة 2016، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، جانفي 2017.
- 6- خيش رايح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والافاق، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر 2011-2012.
- 7- المرسوم رقم 60/67، المؤرخ في 27 مارس 1967، المتضمن اختصاصات تفتيش العمل واليد العاملة، ج ر عدد 28، سنة 1967.
- 8- الأمر رقم 33/75، المؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، سنة 1975.
- 9- القانون رقم 12/78، المؤرخ في 05 اوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعمل، ج ر عدد 32، سنة 1978.
- 10- القانون رقم 03/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، سنة 1990.
- 11- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، لسنة 1990.



- 12- المرسوم التنفيذي رقم 209/90، المؤرخ في 14 جوان 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 29، سنة 1990.
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 05/05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 04، سنة 2005.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 06/05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، يحدد شروط الالتحاق بالمنصب العليا للمصالح غير المركزية للمفتشية العامة للعمل وتصنيفها، ج ر عدد 04، سنة 2005.