

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة: د/ مولاي الطاهر*سعيدة*
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

صلاحيات مفتشية العمل في قانون العمل الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون الإجتماعي

تحت إشراف الأستاذ :
...د/بوكلي حسن شكيب

إعداد الطالبة:
حملات جوهره

لجنة المناقشة:

الأستاذ: بوكلي حسن شكيب مشرفا مقرر
الأستاذ: الهامل هواري رئيسا
الأستاذ: مغربي قويدر عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 1435-1436 هـ / 2014 - 2015 م

صلاحيات مفتشية

العمل

في قانون العمل

الجزائري



Bismillah

الحمد لله رب العالمين
والصلاة والسلام على
سيدنا محمد وآله الطيبين
الطاهرين
فلا اله الا الله
محمد بن عبد الله
صلى الله عليه وسلم
الأمير المصلح الشريف

اهداء

إن الشكر لله شكرا عظيما، و الحمد لله حمدا كثيرا الذي أعاننا في انجاز هذا
البحث

الى اقرب الناس لقلبي، و اولاهم بحبي...

من وسعتني رحمتها صغيرة ، و اسعدتني صحبتها كبيرة ...

الى والدي الكريمين...

ثم الى جمع احبتي: اخوتي، اصدقائي، زملائي في الدراسة و كل احبتي و
اقاربي ...

الى سائر اساتذة قسم الحقوق ... و اخص بالذكر الاستاذ الدكتور
بوكلي، الاستاذ قميدي...

و كل من ساعد على اتمام هذا البحث و قدم لنا العون و المساعدة...

اليهم جميعا اهدي هذا العمل...

نشكركم جميعا على جهودكم معنا

حملات جوهره

دعاء

الحمد لله نحمده و نستعين به و نسترشده ، والصلاة والسلام على سيدنا

محمد الصادق الوعد الأمين . اللهم لا علم لنا إلا ما علمتنا ، إنك أنت العليم

الحكيم ، اللهم علمنا ما ينفعنا ، وانفعنا بما علمتنا ، وزدنا علماً ، وأرنا الحق

حقاً وارزقنا اتباعه ، وأرنا الباطل باطلاً وارزقنا اجتنابه ، واجعلنا ممن

يستمعون القول فيتبعون أحسنه ، وأدخلنا برحمتك في عبادك الصالحين.

لفضيلة الدكتور محمد راتب النابلسي

مقدمة

يتميز تشريع العمل كغيره من التشريعات بديناميكية كبيرة تجعله سريع التطور و في حالة تغير مستمر و مر ذلك بتغيرات سياسية ,اقتصادية و اجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري و ما ينجم عنها من اوضاع اجتماعية و ثقافية.¹

و يمكن تلخيص مراحل تطور تشريع العمل في 03 مراحل اساسية, الاولى من الاستقلال 1962 الى مطلع السبعينات و الثانية من صدور التشريعات المتعلقة بالتنظيم الاشتراكي للمؤسسات 1971 و امتدت الى فترة 1990 و صدور عدة نصوص هامة 11.90 , 14.90 و 02.90 فصدرت المنظومة التشريعية التي جاءت نتيجة الاصلاحات الاقتصادية و تتشكل هذه المنظومة من عدة نصوص مثل ممارسة الحق النقابي , ممارسة حق الاضراب و كذا القانون المتعلق بمفتشية العمل.

و تدعمت المنظومة التشريعية الحالية بجملة من الاجراءات تتعلق بتدخل مفتشية العمل لاجل فرض رقابة كافية على اجراءات التشغيل.

ارتبط ظهور مفتشية العمل تاريخيا بالعمليات الاجتماعية و السياسية التي طلبتها تجاوزات العمل الصناعي و قبل التطرق لتاريخ المفتشية سنحاول التعريف بها, **تفتيش العمل** هو "نظام يضعه القانون لتحقيق الرقابة على تطبيق تشريعات العمل بما يكفل الالتزام باحكامها. اما **مفتشية العمل** فهي " جهاز اداري مكلف بتفتيش العمل و يقصد به القيام بفحص دقيق مبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في اماكن العمل و اتخاذ الاجراءات اللازمة لتصحيح النقائص و ازالتها عن طريق التوجيه و الارشاد".²

و لقد انشأت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 خلال الحقبة الاستعمارية و ذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي انشا هيئة مفتشية العمل الجزائري و بذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش رئيسي و 06 مفتشين على مستوى الولايات .

و عرفت مفتشية العمل منذ ذلك التاريخ تحولات هامة في تنظيمها و سيرها و هكذا عرفت سنة 1948 تنظيم جديد بموجب مرسوم 20 افريل 1998 المتضمن تنظيم المصالح الولائية و مفتشية العمل, و في 1957 ادمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل اما بعد الاستقلال فكانت مفتشية العمل تسير حسب نمط مستوحى بشكل كبير من النظام الفرنسي.³

1-خنيش رابح، «مفتشية العمل تطور و افاق، مذكرة تخرج ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، 2011، 2012، ص5.

2-بلعربي خديجة، محاضرات في مفتشية العمل، اختصاص قانون اجتماعي، جامعة سعيدة د/مولاي الطاهر، 2015، غير منشورة.

3- خنيش رابح، المرجع السابق، ص06.

و نص قانون 31.12.1962 من العمل بالتشريع الفرنسي الى من صدور قوانين جزائرية مفتشوا العمل انداك تابعين لهيئة وزارية مشتركة فظهر اول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتش العمل 1967 بمرسوم 60.67 المتعلق بهيئة مفتش العمل و اليد العاملة و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 جويلية من نفس السنة و الذي يحدد كيفيات تطبيق هذا المرسوم وكانت هذه الصلاحيات مقيدة بمجال الصناعة و التجارة فقط لتتعدى هذا بعد ذلك سنة 1975 لتصبح تشمل باقي القطاعات الاقتصادية ابتداءا من 1990 فعرف العالم الشغل تغييرا جذريا . و قد سمح صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990 ادخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية و المهنية و ذلك من خلال اعطاء مكانة اوسع للقانون الاتفاقي والسماح للشركاء الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام بالقانون الاجتماعي الخاضع من قبل تشريع العمل و وعيه للتوجه نحو اقتصاد السوق. و اصبح من الضروري اعادة النظر في مفتشية العمل من خلال مراجعة تنظيم العمل و مهام هذه المؤسسة. و سن الاحكام القانونية اللازمة و ذلك ما حصل سنة 2005 حيث تم اعادة هيكله مفتشية العمل.¹

سبب اختبار الموضوع

ان مفتشية العمل تعتبر همزة وصل بين الدولة و العامل و هذا ما دفعني للبحث في الموضوع و الوقوف على ابعاده القانونية و بعد اطلاع على المواضيع المتناولة في البحوث و الاطروحات في قانون العمل هذا ما جعلني اود البحث في موضوع جديد لم يتناول من قبل الدفعات السابقة.

مجال الدراسة

المجال الجغرافي مفتشية العمل الولائية الكائنة بمدينة سعيدة اما عن المجال الزمني تم فيها القيام بزيارة استطلاعية للمفتشية و كذا اجراء تحقيق لاحدى المؤسسات.

مناهج الدراسة

اعتمدنا في الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي باعتباره المنهج الذي يتلائم مع طبيعة و تحليل المواد القانونية المنظمة لمفتشية العمل و صلاحياتهم كما استعنا بالمنهج التاريخي في دراسة لتطور مفتشية العمل عبر الزمن.

الصعوبات

تتمثل صعوبات البحث في ندرة المراجع و تناولها للموضوع في فرعيات بسيطة كون قانون العمل و مفتشية العمل موضوع لم يتم الكتابة فيه او شرحه مثل قانون الاجراءات

1- خنيش راجح ،المرجع السابق،ص06

م.ا. و مع كون ان صعوبة البحث في قلة المراجع فهو ايضا محفز و مشجع للبحث في هذا الموضوع.

الاشكالية: ما مدى فاعلية جهاز التفتيش الذي وضعه المشرع من اجل تطبيق سليم لقواعد العمل في اماكن العمل؟

و للاجابة على الاشكالية قمنا بمعالجة الموضوع (صلاحيات مفتشية العمل في لقانون العمل الجزائري) في الخطة التالية:

مقدمة

الفصل الاول: تنظيم و مهام جهاز مفتشية العمل

المبحث الاول: تنظيم جهاز مفتشية العمل

المطلب الاول: هياكل المفتشية

الفرع الاول: الهياكل المركزية

الفرع الثاني: الهياكل الغير ممركرة

المطلب الثاني: تسيير المفتشية

الفرع الاول: هيئة المفتشين

الفرع الثاني: الاشخاص المسيرة لمفتشية العمل

المبحث الثاني: مهام جهاز مفتشية العمل

المطلب الاول: الاشراف و الرقابة

الفرع الاول: الاشراف

الفرع الثاني: الرقابة

المطلب الثاني: الاعلام و المصالحة

الفرع الاول: الاعلام

الفرع الثاني: المصالحة

الفصل الثاني:صلاحيات جهاز التفتيش

المبحث الاول:مجال التفتيش مفتشية العمل

المطلب الاول: التفتيش على مستوى الادارة العامة

المطلب الثاني: التفتيش على مستوى القطاعات الاخرى

الفرع الاول:التفتيش في القطاعات الاخرى و القطاع الخاص

الفرع الثاني: التفتيش في القطاع غير المصرح به

المبحث الثاني: سلطات مفتش العمل

المطلب الاول:سلطة التحري المدني

الفرع الاول: الزيارات التفقدية

الفرع الثاني:الفحوص و التحقيق

المطلب الثاني:سلطة التحري الجزائي

الفرع الاول:الملاحظات و الاعذارات

الفرع الثاني:محاضر المخالفات و الصلح

خاتمة

الفصل الأول

تنظيم و مهام جهاز

مفتشية العمل

الفصل الاول:تنظيم و مهام جهاز مفتشية العمل

تفتيش العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل، يمارس وظيفة حيوية في إنفاذ قانون العمل والتقييد الفعال به. وهو يضمن العدالة في مكان العمل ويؤدي بالتالي إلى منشآت مستدامة ونمو اقتصادي مستدام. وتنتهج البلدان نهجا مختلفا في تنظيم أنظمة تفتيش العمل لديها. ان نظم إدارة العمل وتفتيش العمل التي تعمل على نحو سليم إنما هي حيوية لتعزيز العمل اللائق وتنفيذ معايير العمل في مكان العمل. ومن المطلوب استراتيجيات وأدوات فعالة ومناسبة لبناء قدرات إدارات العمل¹ وهيئات تفتيش و تنظيم سليم حتى يكون هناك تطبيق سليم هو الاخر لمهام المفتشية . و منه سنحاول درس تنظيم جهاز التفتيش و مهامه.

المبحث الاول: تنظيم جهاز مفتشية العمل

بصدور تشريعات العمل ظهرت الحاجة إلى إيجاد أجهزة إدارية وفنية لمراقبة تنفيذها فأنشئت " مكاتب التفتيش العمالي " أو ما تسمى كذلك ب" إدارة التفتيش العمالي " حيث تعتبر هذه الإدارة أقدم أجهزة العمل من الناحية التاريخية وهي تباشر مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل وخاصة فيما يتصل بظروف العمل وشروطه الدنيا. كما أن هذه الإدارة مختصة أيضا بمتابعة تطبيق التشريعات العمالية فيما يتصل بظروف العمل والأمن الصناعي والتزامات أصحاب العمل نحو عمالهم فيما يتصل بالخدمات العمالية.² و سنقسم الدراسة الى مطلبين لتوضيح اكثر لهياكل المفتشية العامة للعمل و كذا كيفية تسيير هذه الهياكل في المطلب الثاني.

المطلب الاول:هياكل مفتشية العمل

إن تقييم تسيير مصالح مفتشية العمل منذ وضع حيز التنفيذ المرسوم التنفيذي رقم 209-90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 ، الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و تسييرها، كشف عن نقائص في التنظيم سواء بالنسبة للأهداف المرجوة لمفتشية العمل في ممارسة مهامها أو بالنظر الى محيطها. هذه النقائص شكلت حاجزا في أداء المهام المخولة لمفتشية العمل، و ترتب عنها تدخل صعب ومعقد و في بعض الحالات غير مكتمل. و من جهة أخرى يمكن تقسيم هذه النقائص المسجلة إلى عدة جوانب ،لاسيما :

1-مكتب العمل الدولي، ادارة العمل و تفتيش العمل،التحديات و الافاق المستقبلية،جينييف،2010،الدورة309.

2-أمين عز الدين ، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، ط 5،مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ص 571.

✓ على المستوى الداخلي، عواصم الولايات لا تحتوى على هياكل مفتشية العمل أو مكاتب مفتشية العمل يتعدى إختصاصها ولاية أو ولايتين، وأخيرا إدماج جزء من ولاية في ولاية أخرى.

✓ على المستوى الخارجي، عزلة ترتب عنها نتائج غير كافية فيما يخص مرونة العلاقات مع الشركاء الاجتماعيين و بعض القطاعات التي تعد جد قريبة من قطاع العمل.

إن الهدف من التعديلات المتضمنة في المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ، يرمي إلى تنشيط مصالح مفتشية العمل، و السماح بالتكفل الفعال بانشغالات عالم الشغل الذي هو في تحول. و عليه فإن وضع حيز التنفيذ التنظيم الجديد لمفتشية العمل محدد حسب المادة 3 : تشمل المفتشية العامة للعمل، تحت سلطة المفتش العام للعمل، هياكل مركزية و هياكل غير ممركرة". على الشكل الآتي:

الفرع الاول: الهياكل المركزية

-على المستوى المركزي:مديريتان مركزيتان و هما :تقوم بتنسيق نشاط المصالح غير الممركرة و هي التي تتكفل من جهة بعصرنة نشاط مفتشية العمل و من جهة أخرى بإعطاء بعد هام لمراقبة ظروف العمل على مستوى الهيئات المستخدمة.

1- مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل، مكلفة بالجانب التقني و المراقبة في بعدها الواسع .

2- مديرية الادارة و التكوين ، مكلفة بإدارة الوسائل والموارد البشرية.¹

تم تدعيم هاتان المديريتان بإنشاء مديرتين فرعيتين جديدتين وهما:

•المديرية الفرعية للإعلام الألي و الإحصائيات، تهدف إلى وضع إستراتيجية لعصرنة المصالح. و هي تابعة لمديرية الإدارة و التكوين،

•المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، بهدف المشاركة من خلال المراقبة، في تحسين ظروف العمل في ميدان الوقاية الصحية و الامن في العمل، وهي تابعة لمديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل.² هذا ما جاء في المادتين 06 و 11 من مرسوم 05.05 "تضم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث 03 مديريات فرعية:

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية،- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل،
- المديرية الفرعية للتقييس والمناهج."

1-حسب ما جاء في المادة 4 مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.

2-وزارة العمل و الضمان الإجتماع، لمفتشية العامة للعمل،بطاقة صحفية، الجزائر - 24 جانفي 2006 .

- "تضم مديرية الإدارة و التكوين ثلاث 03 مديريات فرعية :
- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل،
 - المديرية الفرعية للتكوين و الوثائق،
 - المديرية الفرعية للإعلام الآلي و الإحصائيات."

الفرع الثاني: الهياكل غير الممركزة

- 1- ثماني 08 مفتشيات جهوية للعمل (الجزائر - وهران - عنابة - ورقلة - بشار - قسنطينة - باتنة و تيارت) تنشط ، و تنسق نشاطات مفتشيات العمل الولائية.
- 2- ثمانية و أربعون 48 مفتشية العمل للولاية.
- 3- سبعة و عشرون 27 مكتب مفتشية العمل المتواجدة على مستوى المناطق الصناعية أو أحواض التشغيل و هي تابعة لمفتشيات العمل للولاية.¹ و هذا ما جاء به المرسوم في : "تضم الهياكل غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل ما يأتي :

 - مفتشيات جهوية للعمل،
 - مفتشيات العمل للولاية،
 - مكاتب مفتشية العمل."

وقد أوضحت أحكام المرسوم رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990 أن جهاز التفتيش يتكون من جهاز مركزي وأجهزة غير ممركرة لمفتشية العمل تتمثل في مكاتب تفتيش العمل و البالغ عددها 74 مكتبا تغطي مجمل الإقليم الوطني، و أما المفتشيات الجهوية فعددها 14 مفتشية جهوية، و هي تتولى على المستوى الجهوي توجيه و تنسيق و تقييم نشاطات عدة مكاتب تفتيش العمل تابعة لها.

المصالح غير الممركزة تتمثل في مفتشية العمل الولائية في المقام الأول، و مكاتب العمل لا تغطي كافة التراب الوطني بل بعض المناطق الصناعية و أحواض التشغيل المهمة، و قد قلص التنظيم الجديد عدد المكاتب من 74 إلى مكتبا 27 مكتبا، و هذه المكاتب هي فروع للمفتشيات الولائية.

و أما مفتشية العمل الولائية الممتد اختصاصها على إقليم الولاية فيتمثل دورها في التأكد من ممارسة مفتشي العمل للأنشطة الناجمة عن المهام و الصلاحيات المسندة إليهم بموجب التشريع الساري المفعول، و يختص مكتب مفتشية العمل بمنطقة صناعية ما أو مقاطعة إدارية معينة، و هو تابع لمفتشية العمل الولائية. و تجدر الإشارة أن إنشاء مفتشية العمل الولائية يعد إجراء هاما يسمح بتكليف تنظيم مفتشية العمل مع التقسيم الإداري و هذا ما يضمن تدخل أكثر فعالية مع مؤسسات الرقابة الأخرى.

1-وزارة العمل و الضمان الإجتماع لمفتشية العامة للعمل بطاقة صحفية، المرجع السابق.

2- المادة 18 من المرسوم التنفيذي 05.05.

الاختصاص الإقليمي للمفتشيات الجهوية للعمل و المتفتشيات الولائية و
مقرات مكاتب مفتشيه العمل

مكاتب مفتشيات العمل	المفتشيات الولائية التابعة لها	المفتشيات الجهوية
لشراقة الدار البيضاء الحراش الروبية سيدي موسى الأخضرية بوفاريك برج منايل	تيزي وزو بومرداس البويرة الجزائر البلدية المدية تيبازة	الجزائر
السينية أرزيو مغنية	وهران مستغانم معسكر تلمسان عين تيمشنت سيدي بلعباس سعيدة	وهران
	بشار أدرار النعامة تندوف البيض	بشار
حاسي مسعود توقرت إن أم الناس جنات حاسي الرمل إن صالح	ورقلة الوادي إيليزي تمنراست الأغواط غرداية	ورقلة
العلمة أقبو	قسنطينة ميلة سطيف بجاية برج بوعريريج	قسنطينة

	جيجل	
بوسعادة عين مليلة بريكة الونزة	باتنة بسكرة خنشلة أم البواقي تبسة المسيلة	باتنة
	عناية الطارف قالمة سوق اهراس سكيكدة	عناية
	تيارت تسمسيلات سعيدة الشلف غليزان عين الدفلى الجلفة	تيارت

1-تشيريع و تنظيم العمل,النشر الرابع,ص207

2-مئنديات ستار تايمز,شؤون قانونية, الاختصاص الإقليمي للمئفشيات الجهوية للعمل و المئفشيات الولائية و مقرات مكاتب مئفشييه العمل

المطلب الثاني: تسيير المفتشية العامة للعمل

ان المفتشية العامة للعمل تشمل كما سبق و اشرنا هياكل مركزية و اخرى غير مركزية, هذه الهياكل لا بد لها من شخص طبيعي يسيرها حتى تتمكن من اداء مهمتها. و من بين مكونات جهاز التفتيش هيئة المفتشين. مفتشو العمل موظفون عموميون لهم واجبات محددة قانونا - صلاحيات السهر على تنفيذ احكام التشريع الاجتماعي¹. و يقومون بتسيير جهاز مفتشية العمل و قبل التطرق لاشخاص تسيير هذه الهياكل و من له سلطة التعيين لهؤلاء المسيرين و كيف تنتهي مهامهم سنحاول التعريف بهذه الهيئة.

الفرع الاول: هيئة المفتشين

يخضع المفتشون للنظام الاساسي للوظيفة العامة او لاحكام القوانين العامة للعمل, او لنظام اساسي خاص يطبق على بعض فئات اعوان الدولة الدائمة كما هو الحال في الجزائر حسب المرسوم التنفيذي رقم 44-91 المؤرخ في 16 فبراير 1991.

تقتضي الاتفاقية الدولية رقم 81 في مادتها 6 بان هيئة التفتيش تتألف "من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم و ظروف خدمتهم . و مستقلين عن التغيرات الحكومية و عن التأثيرات الخارجية غير السلمية" و بهذا اخذ المشرع الجزائري² و بنص مماثل قررت الاتفاقية رقم 129 في المادة 1/8 منها المبدأ ذاته الا انها اضافت في الفقرة 2 من هذه المادة حكما يتسم بالمرونة خلت منه الاتفاقية رقم 81 "يجوز للدول الاعضاء بقدر ما يتفق ذلك مع القوانين او اللوائح الوطنية او الممارسات الوطنية, ان تلتحق بنظام تفتيش العمل في الزراعة لديها مسؤولين او ممثلين للمنظمات المهنية التي تكمل انشطتها انشطة موظفي التفتيش العموميين, و يكفل لهؤلاء الاشخاص استقرار الوظيفة و الاستقلال عن التأثيرات الخارجية غير السلمية"

و الغرض من الاضافة التي انفردت بها الاتفاقية رقم 129 الاستجابة الى الحاجة الكبيرة الى العنصر البشري لممارسة التفتيش في القطاع الاقتصادي الواسع الا و هو القطاع الزراعي.

1- Mhammed Nasreddine Korich .droit du travail les transformation du droit Algérien du travail .office des publication universitaires. Tome 1 .10-2009 Edition 4.02.5047 page59.

2-تنص المادة 7 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم 1990/2/06 على:"مفتشو العمل اعوان محلفون..."

و يؤكد على ان صفة الموظفين العموميين اعتبرت ضرورية لهيئة التفتيش لكونها الوسيلة الافضل لضمان الاستقلال و الحياد الضروريين لاداء وظائفها.¹ مفتشو العمل موظفون محلفون يحافظون على السر المهني و يتقيدوا به حتى بعد مغادرتهم المصلحة, كما لهم حماية مقررة قانونا اثناء ممارسة وظيفتهم من قبل ادارتهم من اي اهانة او سب و شتم, جزائيا بالحبس او الغرامة المالية, و في هذا الاطار تتم الادارة بتعويضهم عن الضرر الحاصل.²

الا ان الملاحظ عمليا ان الممارسات الوطنية اعتادت الخروج على نص الاتفاقية بشكل او باخر . ففي القانون المغربي مهمة مراقبة تشريع الشغل لموظفين متخصصين يطلق عليهم مفتشي الشغل، هذه الأخيرة التي تعتبر من أهم الأقسام التي تتكون منها مديرية الشغل التابعة لوزارة التشغيل و التكوين المهني، ويمثل الوزارة في ميادين تفتيش الشغل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.³

حيث توكل بعض الدول مهمة التفتيش الى اشخاص ليسوا من الموظفين العموميين⁴ الذي يضمن لهم القانون الاستقرار في وظائفهم. ففي النرويج اجيز للسلطات البلدية الاستعانة بمتطوعين للقيام باعمال التفتيش.

و كانت تجربة التفتيش النقابي الذي مارسه المنظمات النقابية في دول المجموعة الاشتراكية سابقا نموذجا اخر لممارسة التفتيش من قبل غير الموظفين العموميين, و ان كانت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية قد اعتبرت هذا التفتيش موافقا لروح الاتفاقية رقم 81, لان هؤلاء المفتشين كانوا يتمتعون بموجب التشريعات الوطنية بالاستقرار في وظائفهم.

و اخيرا يمكن القول بان الموظفين الذين يقومون بالتفتيش في انظمة الرقابة الذاتية, التي تمارس من قبل ادارات الدولة و منشآت القطاع العام لا يتمتعون بالاستقلال الذي سعت المعايير الدولية الى ضمانه للمفتشين, من خلال ان يكونوا من الموظفين العموميين, ذلك ان الموظفين الذين ينتدبون للتفتيش الداخلي يكونون جزءا من الادارة ذاتها التي يراقبونها و يخضعون لاشرفائها, مما يفقدهم القدرة على اتخاذ القرار السليم بعيدا عن هذا التأثير.

1-الدورة 30 في مؤتمر العمل الدولي سنة 1947 , الاتفاقية رقم 81.

محلون:حسب المادة 08 من مرسوم 11.261 "يؤدي مفتشو العمل امام محكمة اقامتهم الادارية اليمين الاتية:اقسم بالله العلي العظيم ان اقوم بوظيفتي بامانة و صدق, و احافظ على السر المهني و اراعي في كل الاحوال الواجبات المفروضة علي."

2- Mhammed Nasreddine Korich. droit du travail . page 59

3-محاضرة الاستاذ محمد طارق' القانون الاجتماعي العدد 96, بكلية الحقوق . المحمدية, المغرب.

4-تذكر لجنة الخبراء امثلة لهذه الدول لوكسمبورغ, دول امريكا اللاتينية,بوليفيا و الاكوادور...

الفرع الثاني: الاشخاص المسيرة لمفتشية العمل

كما انقسم في السابق جهاز التفتيش الى هياكل مركزية و هياكل اخرى غير مركزية فذلك ينقسم المسيرين الى مسيري الهياكل المركزية و غير المركزية.

1- بالنسبة لمسيري الهياكل المركزية:¹

- المفتش العام للعمل: هو الذي يسير المفتشية العامة للعمل و يمارس السلطة السلمية على جميع مستخدمي المفتشية العامة للعمل.
 - رئيسا الدراسات: و يسمى ايضا المديرين يساعدان المفتش العام للعمل و يكلفان بمهام التحليل و الترخيص بالاضافة الى مهام مؤقتة تقتضيها ضرورة المصلحة. يسير احدهما مديرية العلاقات المهنية و ظروف العمل اما الاخر فيسير مديرية الادارة و التكوين.
 - نواب مديرين: يسرون المديرية الفرعية و عددهم ستة 06 بحسب عدد هذه المديرية الفرعية، نائب مدير المديرية الفرعية للعلاقات المهنية، نائب مدير المديرية الفرعية لمراقبة العمل، نائب مدير المديرية الفرعية للتفتيش و المناهج، نائب مدير المديرية الفرعية لادارة الوسائل، نائب مدير المديرية الفرعية للتكوين و الوثائق، نائب مدير المديرية الفرعية للاعلام الالي و الاحصائيات.
 - رؤساء المكاتب: او عند الاقتضاء المكلفون بالدراسات، يسرون المكاتب التي تتكون منها المديرية الفرعية و التي تتراوح عددها ما بين اثنين 02 الى اربعة 04 في كل مديرية.
- اما تعيين هؤلاء المسيرين فيكون بموجب مرسوم طبق التنظيم المعمول به و ذلك حسب² المادة 1/27 من المرسوم التنفيذي 05.05.

1- بلغربي خديجة، المرشح السابق. غير منشور.

2- تنص المادة على: "يعين المفتش العام للعمل والمديرون ونواب المديرين وكذا رؤساء الدراسات المنتمون للهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل بمرسوم طبقا للتنظيم المعمول به".

2- بالنسبة لمسيري الهياكل غير الممركزة:¹

و يتمثلون في الاتي:

- المفتش الجهوي للعمل: يسير المفتشية الجهوية للعمل يساعده للقيام بمهامه مفتش جهوي مساعد للعمل اذن ثمانية 08 مفتشين جهويين للعمل و 8 مساعدين. و تنقسم كذلك الى ثلاث 03 مصالح يسيرها رئيس المصلحة و عددهم اربعة و عشرون 24 رئيس.
- مفتش عمل ولائي: يسير المفتشية العامة للولاية و عددهم ثمانية و اربعون 48 مفتش عمل ولائي , مفتش لكل ولاية اضافة الى المصالح التي يرؤسها 02 رؤساء المصالح او 03 حسب كل ولاية.
- رئيس مكتب: و يسير مكتب مفتشية العمل و عددهم سبعة و عشرون 27 رئيس حسب عدد المكاتب 27 مكتب.

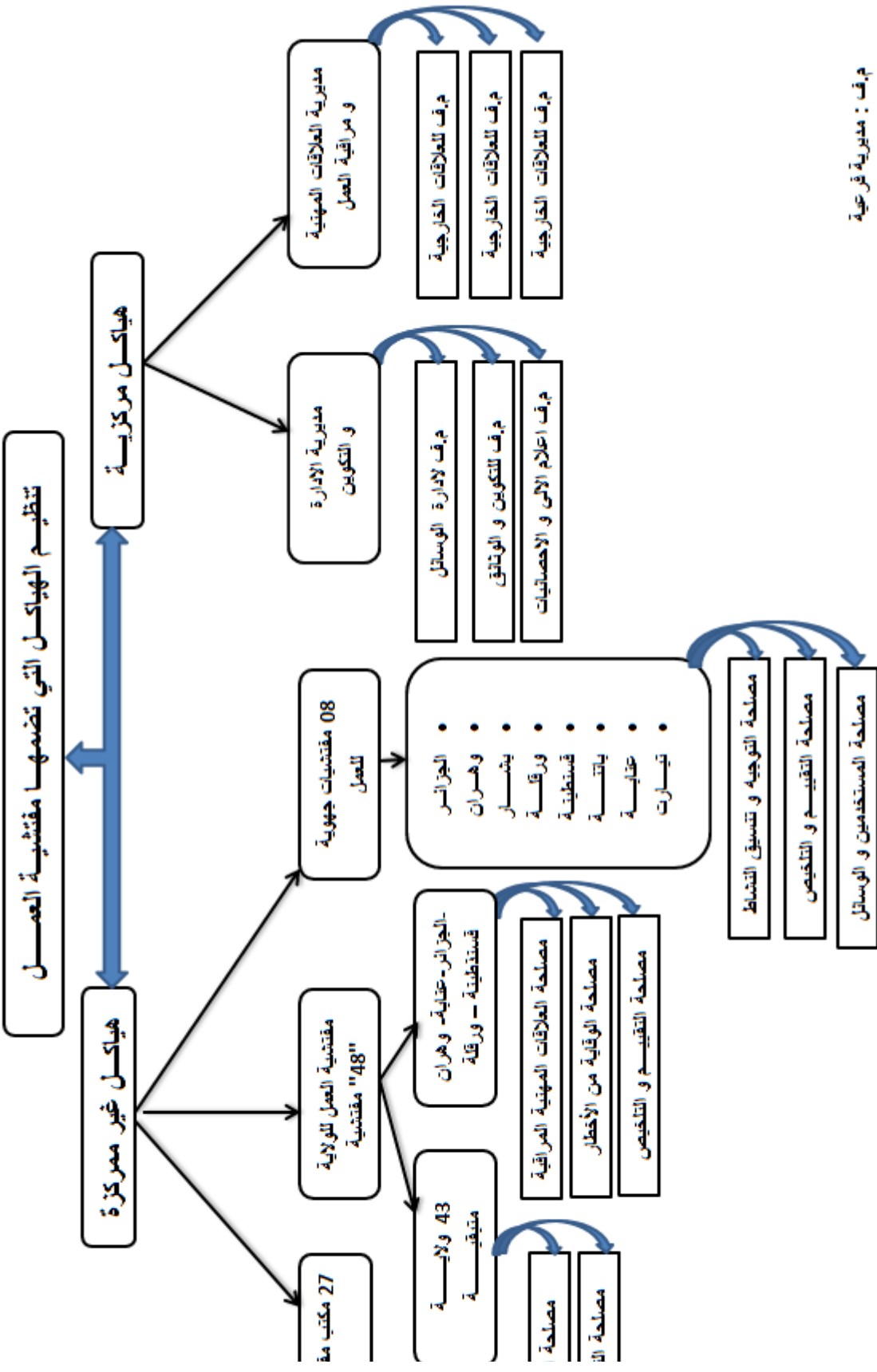
يعين كل من المفتش الجهوي للعمل و مفتش العمل للولاية بقرار من الوزير المكلف بناء على اقتراح من المفتش العام للعمل. حسب المادة 28.²

و يعين كل من المفتش الجهوي المساعد للعمل و رؤساء المصالح على المستوى الجهوي و رؤساء و رؤساء المصالح على المستوى الولائي و رؤساء المكاتب من طرف المفتش العام للعمل بتفويض من الوزير المكلف بالعمل. و هذا ما نصت عليه المادة 29 "يعين المفتش العام للعمل بتفويض من الوزير المكلف بالعمل، المفتشين الجهويين المساعدين للعمل و رؤساء المصالح و رؤساء المكاتب على المستوى الولائي".

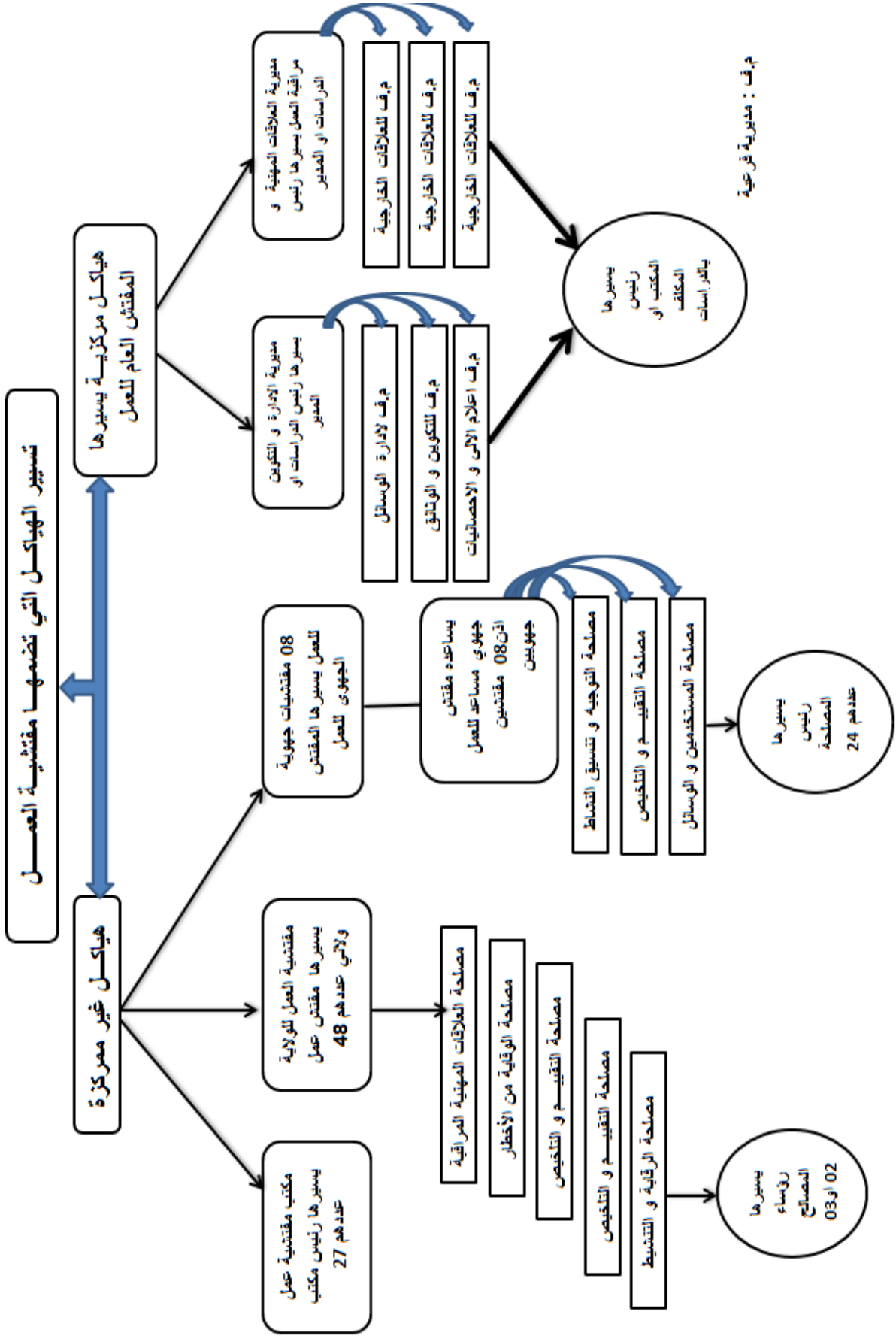
قد نص المشرع على ان انتهاء مهام مسيري المفتشية للعمل بمختلف هياكلها يتم بنفس اشكال تعيينهم و ذلك من خلال الفقرة الثانية من المادة 27. 28 و 29 من المرسوم التنفيذي رقم 05.05 حيث اعتمد المشرع هنا على مبدأ توازي الاشكال, اي طريقة انتهاء المهام هي نفسها طريقة التعيين.

1- بلعربي خديجة, المرجع السابق. غير منشور

2- المرسوم التنفيذي رقم 05.05 المؤرخ في 06 يناير 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.



جرف : مديرية فرعية



المبحث الثاني: مهام مفتشية العمل

تمارس مفتشية العمل في الجزائر مهامها في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها.

يحدد القانون رقم 03.90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 مهام مفتشية العمل، فهي تتولى السهر على احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية والفردية، وظروف العمل والنظافة وأمن العمال. وجاء في المرسوم التنفيذي رقم 05.05 المؤرخ في 06 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها هذه المهام، حيث تنص: " تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما..."¹

وتقدم، في حدود صلاحياتها، مساعدتها للشركاء الاجتماعيين في إعداد اتفاقيات العمل الجماعية، وتقديم معلومات ونصائح للعمال وأصحاب العمل فيما يخص حقوقهم وواجباتهم و تضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وحلها.

وفضلا عن ذلك فإن المهام الرئيسية لمفتشي العمل معقدة وتحتاج إلى التكوين والوقت والوسائل وحركة كبيرة للتحرك، ولذلك فإن الاتفاقية رقم 81 تقضي بأنه إذا أسندت واجبات أخرى لمفتشي العمل فلا يجوز أن تتعارض مع واجباتهم الأولية أو تخل بأي حال بالسلطة والحياد اللازمين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال المادة 3 الفقرة 2.

و سنتعرض في الدراسة الموالية بتوضيح أكثر لمهام جهاز التفتيش في المطلبين التاليين:

المطلب الاول: الاشراف و الرقابة

حسب الاتفاقية الدولية رقم 81 لمؤتمر العمل الدولي في المادة 04 تفتيش العمل يوضع تحت اشراف و رقابة سلطة مركزية وفق ما يتماشى مع الممارسة الادارية.²

الفرع الاول: الاشراف

"يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية، وذلك في الإطار الذي يتماشى مع أسلوب الممارسة الإدارية لكل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية".

1-المادة 24 الفقرة الاولى من المرسوم رقم 05.05

وقد صيغ هذا النص بمرونة، حيث لم يشترط شكلاً أو مستوى محددًا للسلطة المركزية التي تشرف على جهاز التفتيش، بل ترك تحديد ذلك للدولة العضو، مراعاة للاختلاف في القدرات والتجارب والأوضاع الدستورية بين الدول الأعضاء.

وكما ذكر فيما يتعلق بنظام إدارة العمل فإن تسمية سلطة عمل مركزية هي الوسيلة لضمان التنسيق الفعال ضمن النظام بأكمله. وتبين التجربة أن وضع نظام التفتيش تحت إشراف سلطة مركزية من شأنه تيسير وضع السياسات وتنفيذها بغية ضمان اتساق الامتثال على المستوى الوطني. ويمكن ذلك من استعمال الموارد المتاحة على نحو رشيد، ولا سيما من خلال الحد من الازدواج في العمل وعمليات صنع القرار. ولكن لا بد من الإشارة إلى أن الإحالة إلى سلطة مركزية ينبغي ألا تؤخذ بأي حال على أنها تعني المركزية أو وضع تفتيش العمل تحت الرقابة المباشرة والحصريّة لسلطة وطنية مركزية بل ينبغي في واقع الأمر، وفقاً للمادة 04 من الاتفاقية رقم 81، الأخذ بقدر من المرونة. مثال ذلك ضرورة أن يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية فقط بقدر ما يكون ذلك متوافقاً مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو "المادة 06، الفقرة 01".¹

ومن حيث الجوهر، تتميز مؤسسة تفتيش العمل بطابع مزدوج. فمن جهة أولى، تشرف على إنفاذ الأحكام القانونية، لا سيما فيما يتعلق بحقوق العمال. وهذا لا يقتصر على شروط العمل والعمالة، والسلامة والصحة المهنية. إذ يعكف مفتشو العمل على إنفاذ الأحكام القانونية، ومن جهة أخرى، يوفر تفتيش العمل المعلومات والمشورة كما يوفر التدريب. ويعني هذا الطابع المزدوج أن نظم تفتيش العمل تؤدي دوراً رئيسياً في عالم العمل وينبغي لها أن تكون قادرة على معالجة طائفة واسعة من مشكلات العمل على نحو فعال. وهي أداة تحقق الإنصاف في مكان العمل وحسن الإدارة وتتسم بأهمية خاصة عندما يحدث اضطراب في العمل، كما هو الحال في أوقات الأزمات الاقتصادية.²

1- مؤتمر العمل الدولي، إدارة العمل و تفتيش العمل، التقرير الخامس، الدورة 100 ط 1. 2011. جنيف.

2-- www.ilo.org/labadmin موقع إدارة تفتيش العمل: المزيد من الأمثلة من خلال رابط "الملخصات القطرية

لتفتيش العمل" 2- توفر زيارة مكان العمل فرصة فريدة للتحقق من الامتثال للقانون ولتحسين علاقات العمل

حددت المادة 30 مهام مفتش العمل: " يكلف مفتشو العمل طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما , لا سيما بما يأتي:
-ضمان مراقبة تطبيق التشريع و كذا اتفاقات و اتفاقيات العمل الجماعية وفقا لمناهج و مقاييس و اجراءات التدخل التي تحددها السلطة السلمية,
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع و التنظيم المعمول في مجال الوقاية الصحية و الامن و طب العمل..."¹

و قد جاء في المرسوم التنفيذي رقم 05.05 المؤرخ في 06 يناير سنة 2005 ،الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها هذه المهام، حيث تنص:
"تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط و مراقبة و متابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما.
وتكلف على الخصوص، بما يأتي:
-السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها.

-تنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني، وتنفيذها.
-السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بذلك.
-السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب وإعداد حصائل دورية بشأنها.
-وضع أدوات جمع المعلومات، بالتنسيق، إن اقتضى الأمر، مع المصالح المعنية، في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة المرآزية بذلك.

-وضع وتعيين بطاقةية وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي.
-ضمان، حسب الحالة، التسجيل أو الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام، عند الاقتضاء، بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
-تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به.
-تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشرآء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وأذا الطرق والوسائل الأثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
-المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل تجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين.

1- مرسوم 11.261 المؤرخ في 30 يوليو 2011 يتضمن الانون الاساسي الخاص بالموظفين لسلك الفتشين.

-القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك.

-ضمان جمع ومعالجة وحوصلة آل المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتحيين تقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل.

-متابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحام في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك.

-إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

-المشاركة في تنظيم وفي سير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة مستخدمي مفتشية العمل.

-تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل".

الفرع الثاني: الرقابة

ولقيام مفتشية العمل بالمهام السابقة منح لها القانون مجموعة من الصلاحيات المتمثلة أساسا في سلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية ومواعيد العمل القانونية وتقديم فحص أو مراقبة أو تحقيق ضروري للتحقق من احترام القانون.¹

مراقبة تدابير الصحة والسلامة المهنيين حول المشرع لمفتش العمل صلاحية تحرير محضر ضد كل مقولة أو مستخدم أخل إخلالا خطيرا بمقتضيات حفظ الصحة والسلامة، يعرض صحة العمال أو الأجراء سلامتهم لخطر حال، بعد توجيه تنبيه للمعني بالأمر بضرورة الامتثال للمقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة. فيحذر محضرا يثبت فيه الامتناع عن الامتثال لمضمون التنبيه، ويتم توجيه الأمر فورا إلى الجهات القضائية ان لم يتم الاستجابة و الامتثال لما امر به ...² على غرار ما تنص عليه مقتضيات التوصية رقم 81 الخاصة بتفتيش الشغل في الصناعة، والفقرة 11 من التوصية رقم 133 في الزراعة، والتي تعطي دورا وقائيا أكثر فاعلية للمفتش، وذلك بتمكينه من إبداء رأيه عن استعمال موارد أو طرق جديدة للاستعمال، أو تعديل يعوض المواد التي يمكنها أن تشكل خطرا على صحة العمال وسلامتهم، وتمكينه من الاطلاع على تصاميم المنشآت، والمؤسسات التي استعملت فيها آلات خطيرة، أو وسائل عمل خطيرة. فمثل هذه الصلاحيات، إذا أعطيت لمفتش العمل، ستجعل دوره الوقائي اضافة للدور الرقابي أكثر فعالية، وأكثر نجاعة، مما سيساهم في تعزيز الدور الحمائي للعمال وسلامتهم، ويقلل لا محالة من عدد حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تنشأ بسبب هذه الآلات، أو المواد الخطرة المستعملة.

1-مناصبية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة تخرج ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011.2012

2-نشر في التجدد، جريدة مغربية، جهاز تفتيش الشغل..مهام جسيمة في ظل ضعف الإمكانيات، 2004.

مراقبة المدة القانونية للعمل¹ لقد أوكل المشرع لجهاز تفتيش العمل صلاحية السهر على تطبيق الأحكام التشريعية، والتنظيمية المتعلقة بالعمل بخصوص مدة العمل و المدة القانونية المقدر ب 40 ساعة في الاسبوع موزعة على 05 خمسة ايام, في المؤسسات العمومية و يمكن ان تقلص في حالات استثنائية و القطاع الفلاحي المحدد ب 1800 ساعة في السنة موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة او النشاط...
وإذا كان المشرع يمنع تشغيل العمال أيام الأعياد، والعطل المؤدى عنها، وأيام العطل، والتي تحدد بنص تنظيمي، كما هو مشار إليه في النصوص القانونية ، فإنه خول للمشغل إمكانية استدراك ساعات العمل الضائعة بسبب الأعياد المؤدى عنها. و العطل السنوية و المرضية و المدفوعة الاجر.

كما لم يترك المشرع عقد العمل محدد المدة وسيلة يستعملها المستخدم كيفما يشاء لإختيار طريقة التعاقد، و إنما أحاطه بنصوص قانونية و آليات ترتب جزاءات على مخالفتها، و تأتي هذا الجزاءات إما في صورة جزاء مدني ينصب أساسا على تغيير طبيعة العقد، و إما أن يأتي في صورة عقوبات جزائية سواء كانت عقوبات سالبة للحرية أو غرامات.

ولقد أناط بمفتشية العمل مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة بالعمل، منها التأكيد بأن عقد العمل المحدد المدة الذي يربط العامل بالمستخدم قد أبرم من أجل الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 من القانون 11.90 و لم يأتي مخالفا لها.

مراقبة تشغيل القصر دور مفتش العمل في حماية القصر انطلاقا من الدور المحوري الذي تلعبه مفتشية العمل في مراقبة تطبيق القانون فيما يخص السن القانوني للتشغيل، ومن أجل تذليل العقبات التي تعترض سلامة تطبيق التدابير اللازمة لضمان احترام القواعد والأحكام المتعلقة بظروف وشروط استخدام أو عمل الأطفال والأحداث، عملت الجزائر على تعزيز دور مفتشية العمل، من خلال توفير الوسائل الضرورية لحسن تأدية المهام المخولة لها.

و في إطار نشاط مفتشية العمل تم في سنة 2002 إنجاز تحقيقا خصص لمجال احترام السن القانوني في العمل و خص 5.847 مؤسسة تشغل 16.895 عاملا، و تم تسجيل تشغيل 95 طفلا لم يبلغوا السن القانوني للعمل و هو ما يعادل نسبة 56 , 0 %².

1- التجديد، جريدة مغربية، جهاز تفتيش الشغل، المرجع السابق.

2- مداخلة وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الطفل، جوان 2007

وفي نفس السياق، تجدر الإشارة أن تحقيقا ثانيا أجرته مفتشية العمل في سنة 2006 في نفس المجال أثبت أن نسبة تشغيل الأطفال جد ضئيلة لا تتعدى 54, 0 %¹.

مراقبة فئة المعاقين مفتش العمل والعامل المعاق يحتفظ كل عامل أصبح معاقا لسبب من الأسباب بمنصب عمله ، ويسند إليه عمل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدة إعاقته، أو لطبيعة العمل، و يراقب مفتش العمل عن كل مؤسسة بها 100 عامل تضمن منصب واحد من فئة المعاقين . و ان لم يكن هناك عامل معاق تلزم المؤسسة بدفع اشتراك المعاقين لدى الخزينة.

مراقبة الاجور و ملحقاتها, يراقب مفتش العمل قسيمة الاجور من حيث الاجر القاعدي و المضمون و المنح و كذا التعويضات.و كذا دفتر الاجور و الاجر الوطني مع مراعات مفاوضات الاجر ان كانت صحيحة و منح العمل التناوبي.الليلي,عمل الاعياد...¹

مراقبة شروط التشغيل و تنصيب العمال عمليات المراقبة التي أجرتها مصالح مفتشية العمل في هذا المجال سنة 2012 أدت إلى تحرير 5.407 محاضر مخالقات لعدم احترام الهيئات المستخدمة لالتزاماتها في مجال احترام شروط التشغيل و تنصيب العمال، حيث خصت هذه المحاضر مؤسسات قامت بتوظيف 25.075 عاملا بصفة مباشرة دون المرور على الوكالة الوطنية للتشغيل أو الهيئات الخاصة للتنصيب المعتمدة و في هذا الصدد، فقد حظيت ولايات الجنوب بعناية خاصة من حيث تكثيف عمليات المراقبة، و التي بلغت أكثر من 38.000 زيارة أي ما يمثل 20% من مجموع الزيارات المنجزة خلال سنة 2012 و قد أدت المخالفات المسجلة في هذه الولايات إلى تحرير 530 محاضر مخالقات ضد المؤسسات المعنية بسبب توظيف 5.295 عامل بصفة غير قانونية، منها 186 محاضر مخالقات خصت ولايات ورقلة، الأغواط و إليزي بعد معاينة توظيف 4.431 عامل بصفة غير قانونية لاسيما التوظيف من خارج الولاية الذي بلغ في هذه الولايات الثلاث نسبة 97%².

مراقبة العمال غير المصرح بهم مع ارتفاع نسبة البطالة وفقدان مناصب العمل بسبب النزاعات المسلحة والكوارث الطبيعية، عرفت العديد من الدول ظاهرة القطاع غير النظامي والذي يشتغل فيه عمال دون تمتعهم بأية حماية قانونية³. فزيادة على عملية المراقبة التي ينجزها مفتشو العمل في إطار نشاطاتهم العادية، يتم تخصيص حيز معتبر من زيارات المراقبة تنجز في إطار فرق مزدوجة مع مراقبي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، الهدف منها تحقيق فعالية أكبر في التصدي لظاهرة العمل غير المصرح به. و قد أسفرت هذه العملية على معاينة تشغيل 18.754 عامل دون التصريح بهم لدى الضمان الاجتماعي و أدت إلى تحرير 8.110 محاضر مخالقات.

1-حسب المراقبة التفتيشية لمؤسسة الانجازات الفنية الكبرى,المفتشية الولائية للعمل ,سعيدة يوم 2015.04.15.

2-وفق احصائية تقييم نشاط مفتشية العمل سنة2012.

3-خنيش رابح، المرجع السابق ص 47.

مراقبة تشغيل اليد العاملة الأجنبية عرفت عمليات المراقبة المنجزة في هذا الإطار تحرير 5.350 محاضر مخالفات على مستوى الهيئات المستخدمة التي قامت بخرق أحكام التشريع الساري المفعول في هذا الشأن، بسبب عدم حيازة العمال الأجانب الذين تشغلهم لرخصة العمل أو بسبب حيازتهم لرخص عمل انتهت مدة صلاحيتها. و موازاة مع إرسال هذه المحاضر لدى الجهات القضائية المختصة، فإنه يتم إبلاغ الولاية بهذه المخالفات، فضلا على مصالح أمن الولاية، و ذلك في إطار عملية التنسيق فيما بين القطاعات و في إطار التعاون الإداري.¹

مهمة مفتش العمل الرئيسية هي مراقبة و ضمان تنفيذ قانون العمل على وجه سليم لكن القانون يمنحه وظائف اضافية مختلفة للقيام بها² , تتولى كذلك مهامها في مجالي التشغيل والتكوين المهني وحتى في مجال الضمان الاجتماعي، وتقدم، في حدود صلاحياتها، مساعدتها للشركاء الاجتماعيين في إعداد اتفاقيات العمل الجماعية، وتقديم معلومات ونصائح للعمال وأصحاب العمل فيما يخص حقوقهم وواجباتهم.³

1-مداخلة وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي,المرجع السابق.

2- Mhammed Nasreddine Korich droit du travail.page 57 .

3- التجديد,جريدة مغربية,المرجع السابق.

المطلب الثاني: الاعلام و المصالحة

و اضافة لمهام الاشراف و الرقابة، لمفتش العمل مهمة الاعلام و المصالحة فيما يلي:

الفرع الاول: الاعلام

وتجدر الإشارة أن مؤتمر مكتب العمل الدولي "إضافة صلاحية تقديم معلومات ونصائح تقنية لأصحاب العمل إلى موضوع مفتشية العمل المتمثل في الوظيفة الرقابية، وبهذا تكرست بصفة نهائية مهمة الإعلام والاستشارة لمفتشية العمل التي أصبحت تخصص لها العديد من الدول المتقدمة وسائل ما فتئت تزداد أهمية،..."
وتسهر على إرسال بعض المعلومات التي تتلقاها من المصالح الواقعة تحت رقابتها إلى الإدارة المركزية والجماعات المحلية، لاسيما المرتبطة بحالة تطبيق تشريع العمل واقتراح إجراءات تكييفه . لقد حددت مهام التفتيش الأساسية حيث تنص على ما يلي:¹
"تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال،
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية،
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل،
- إجراء المصالحة قصد انقاء الخلافات الجماعية وتسويتها،
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم،
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي،
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها".

و كذا المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05.05 حيث تنص:

- "تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما... - تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به.
- تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وكذا الطرق والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.

-إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها

الإقليمي..."

1- المادة 2 بموجب القانون رقم 03.90 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم

و يستخلص من المواد السابقة ان دور مفتش العمل يكمن في اعلام السلطة السلمية بالمخالفات و كذا اعلام المؤسسات و الاشعارات مثل العرض التلقائي لكل اتفاق جماعي او اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية المخالفة للتشريع و التنظيم المعمول بها , او الملحقه ضررا جسيما بمصالح الغير على الجهة القضائية المختصة.¹

- اشعاره الاجباري بالنزاع الجماعي من طرف المستخدم او ممثلوا العمال,اعلامه الاجباري بكل ايداع اشعاره بالاضراب.

- اخطاره من طرف العامل بعد استنفاد اجراءات المعالجة الداخلية عندما يتعلق الامر بخلاف فردي.

- اشعاره بكل خلاف يتعلق بتطبيق الاتفاقيات الجماعية.

- اشعاره بعدم التصريح لصاحب العمل عن وسائل العمل المستخدمة التي من شأنها ان تسبب امراض مهنية.

فدور مفتش العمل اصبح بصفة عامة يتعلق بالاعلام و التحري و هي المهمة الاساسية التي انشأت من اجلها مفتشية العمل فان دوره في الاعلام كبير ,مهم وصعب:

- كبير نظرا للصلاحيات المعطاة له و لو ان معظمها من طبيعة اعلامية.
- مهم لانه هو الذي يجسد دور الدولة من خلال رقابة تشريع العمل
- صعب لانه مطالب ان ينتقل الى المؤسسات ... يدخل اليها ليل نهار..و قد يصطدم مع بعض الصعوبات...

اما دوره في التحري فلقد اعترف له المشرع بصفة الضبط القضائي و استنادا الى ذلك فان عليه واجب اعوان الضبط القضائي في تلقي البلاغات و جمع الاستدلالات و ارسال الاوراق الى النيابة العامة.

الفرع الثاني: المصالحة

و بالنسبة لدوره كمصالح في النزاعات الجماعية للعمل و المشاركة فيها و مساعدة الوسطاء, فان هذه الصلاحية المقررة لمفتش العمل اعترفت له بسبب وجوده في حقل العمل او ميدانه.² فتتم المصالحة كمرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة الى المصالحة و التوفيق فيقوم طرف اجنبي محايد ببذل مساعي للتقريب وجهات نظر الطرفين و الوصول الى حل للنزاع.³

1-قانون رقم11.90 المؤرخ في 21 افريل 1990

2- عطا الله بو حميدة, التسريح لاسباب اقتصادية,ديوان المطبوعات الجامعية,بن عكنون الجزائر, 2009.ص.192

3- بشير هديفي,الوجيز في شرح قانون العمل,جسور للنشر و التوزيع,ط2006,الجزائر, ص 214.

فالمصالحة في الاتفاقية رقم 81 لا يقوم بها مفتش العمل و هذا عكس ما جاء في التشريع الوطني فمن مهام مفتش العمل ان يقوم بالمصالحة¹, أن هذا الدور اختلف اليوم عما كان عليه سابقا، فحسب التشريع القديم "الامر 33.75" فتقوم بالمصالحة في النزاعات الفردية والجماعية معا، بينما يقتصر دورها في التشريع الحالي "03.90" على تسوية النزاعات الجماعية فقط، إلا أن لها تدخل في النزاعات الفردية حسب القانون 04.90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر في 06 فيفري 1990 ولكن تدخلها ليس في مجال التسوية بل في الربط أي أنها كوسيط بين الأطراف التي يحدث بينها النزاع وبين مكتب المصالحة الجهاز المكلف بتسوية النزاع حسب هذا القانون.²

تنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها. وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

وواضح من نص هذه المادة، أن هناك نوعين من المصالحة. يتمثل النوع الأول في المصالحة الاتفاقية ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقرر الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل اللجان المتساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها. إلى جانب نطاق عملها، الذي قد يكون محليا، أو جهويا، أو وطنيا، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية. كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة. إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل التراجع إلى المستوى الأعلى وهكذا، إما على درجتين أو ثلاثة.

أما النوع الثاني، فيتمثل في المصالحة القانونية فيلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، كما تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة 5 من قانون تسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر،³

1- Mhammed Nasreddine Korich droit du travail .page 62

2-مجلة العلوم الانسانية،مفتشية العمل و اهميتها في مجال علاقات العمل،العدد 28،ديسمبر 2007.
-أحمية سليمان, قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري, نسخة اليكترونية خاصة بالسنة الثالثة ليسانس كلية الحقوق .
جامعة الجزائر 2013.2014.

حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال حيث يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة 04 الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.¹

يفهم من النصوص السابقة، أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية، عند بروز أي نزاع جماعي في العمل، من اختصاص مفتش العمل، أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة، سواء في أسلوبها الأول أو الثاني، فإنها لا تخرج عن الاحتمالات الثلاثة التالية:²

***إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية، وفي هذه الحالة، تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل، أو في إطار اللجنة الثلاثية المعمول بها في القانون الفرنسي. والمشكلة من ممثلي صاحب أو أصحاب العمل، وممثلي السلطة العامة نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية، لاسيما شرط التسجيل والإيداع، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها. وفي هذا الشأن، تنص المادة 8 المعدلة من القانون المتعلق بتسوية التراعات الجماعية، بأنه: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا".³**

***إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع وفي هذه الحالة، كما تشير إليه المادة المشار إليها أعلاه، فإن محضر المصالحة الجزئية، يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما إما عرضها على الوساطة، وإما على التحكيم.**

1-تنظر الملحق 1 "نموذج محضر تصريح"، ص45.

2-أحمية سليمان قانون علاقات العمل في التشريع، المرجع السابق

3-انظر الملحق 2 "نموذج محضر مصالحة"، ص46.

*حالة فشل اجزاء المصالحة¹، كذلك الأمر، يحرر محضر بعدم المصالحة، من قبل لجنة المصالحة، أو مفتش العمل، حسب كل حالة، وعندها كما أشرنا إلى ذلك من قبل يمكن لأطراف النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة، وإما إلى التحكيم، حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية، أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية. كما يمكن للعمال بعد هذا الإجراء من ممارسة حقهم في الإضراب.²

كما تجدر الإشارة الى ان مفتش العمل يستقبل كل العمال بكل صدر رحب فيما يخص الشكاوي، و ان يحرص على عدم كشف هوية المشتكين لتفادي نزاعات او ضغوط بين المستخدم و العامل.³

1- انظر الملحق 3 "نموذج محضر عدم مصالحة" ص47
2-أحمية سليمان قانون علاقات العمل في التشريع، المرجع السابق .

الفصل الثانی

صلاحیات جهاز

تفتیش العمل

الفصل الثاني:صلاحيات جهاز تفتيش العمل

مثلما سبقت الإشارة إليه من قبل، يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون، يدعون مفتشي العمل. ومفتش العمل ممثل القانون منحه المشرع صلاحيات واسعة تكاد تكون مطلقة للقيام بعمله و في مجال اختصاصه المحدد بموجب القانون.

جعلت المعايير الدولية في التفتيش¹ الوظيفة الأساسية لأجهزة تفتيش العمل "كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم، ... ذلك في حدود اختصاص مفتشي العمل." ولكي يتمكن المفتشون من أداء هذه الوظيفة فهم بحاجة إلى مراقبة كيفية تنفيذ أصحاب العمل لهذه الأحكام، وتخويلهم سلطة إزالة المخالفات، في حالة وقوعها، واتخاذ الإجراء المناسب الذي يروونه ملائماً لذلك. و من هذا المنطلق ستكون دراستنا لمجال اختصاص جهاز التفتيش في المبحث الاول اما المبحث الثاني فسيعالج سلطات مفتش العمل.

المبحث الاول: مجال اختصاص عمل تفتيش مفتشية العمل²

و المقصود بمجال اختصاص مفتشية العمل هو تحديد المؤسسات التي يمكن لمفتشية العمل ممارسة التفتيش فيها و تلك التي ليس لها الحق في الدخول اليها و له ممارسة التفتيش فيها حيث جعل المشرع تفتيش العمل يمارس في اي مكان عمل يشتغل فيه العمال الاجراء او الممتهنون من الجنسين.³ و يعتبر مجال التفتيش من اهم المسائل التي تواجه جهاز التفتيش و المجال الذي تمتد اليه صلاحياته و ان كانت الادارة العامة و مؤسسات القطاع العام تدخل ضمن هذا المجال ام لا، و الى اي مدى تمتد السلطات التي يتمتع بها قصد تحقيق الاهداف المنوطة به. و هذا ما سيتم التفصيل فيه في الدراسة التالية:

المطلب الاول: التفتيش على مستوى المؤسسات العامة وادارات الدولة

تتخذ هذه الإشكالية، في الممارسات الوطنية، صيغا عديدة تختلف فيما بينها اختلافا شديدا، في حين تمتد سلطة التفتيش في بعض الدول إلى جميع إدارات الدولة، باستثناء القوات المسلحة، وبعض المؤسسات التي يتعلق نشاطها بالأمن الوطني، نجد أن العديد من الدول، ومنها بعض الدول الصناعية، تستبعد هذه الإدارات من رقابة التفتيش، وتقتصر هذه السلطة على المنشآت التي تخضع لأحكام قانون العمل، وتستثنى منها الإدارات التي تنظم علاقات العمل فيها تنظيما تحكمه نصوص خاصة.⁴

1-المادة 3 من الاتفاقية رقم 81 و المادة 6 من الاتفاقية رقم 129.

2-انظر الملحق رقم 04، استمارة زيارة تفتيش.ص49.

3- بلعربي خديجة، المرجع السابق.غير منشور.

4- من الدول الصناعية التي تمسكت بالاتجاه الأخير، في ردها على مكتب العمل الدولي، الخاص بتوسيع نطاق الاتفاقية 81.

اما مؤسسات القطاع العام فتتباين الممارسات الوطنية بشأنها بين إخضاع هذه المنشآت لرقابة أجهزة التفتيش، وهذا يكاد يكون الاتجاه الغالب، ويقابله في الطرف الآخر اتجاه مناقض، يتمثل في عدم إخضاع هذه المنشآت لهذه الرقابة، ويقترن هذا الاتجاه عادة بتنظيم علاقات العاملين في هذه المنشآت واعتبارهم من الموظفين العموميين.¹

وتثير إشكالية إخضاع الموظفين العموميين في إدارات الدولة ومنشآت القطاع العام لرقابة التفتيش فيرى بعض الفقهاء ان هذه المؤسسات و الادارات تخرج من مجال اختصاص مفتشية العمل مستنديين في رأيهم الى :

- ❖ وتتمثل في مدى جواز إخضاع إدارة من إدارات الدولة لرقابة إدارة أخرى و رأيهم الصائب في ذلك ان هذه المؤسسات لا تخضع لقانون العمل الذي يخول لمفتشية العمل مراقبة تطبيق الاحكام بل تخضع لقانون مستقل هو قانون الوظيفة العمومية طالما ان الموظف ليس عاملا اجيرا و من تم تخرج من مجال اختصاصها.
- ❖ تتمثل في جواز فرض العقوبات على الإدارة المخالفة لالتزاماتها في حماية العاملين لديها، وتحديد ماهية هذه العقوبات، و منه لا يمكن اخضاع ادارة عمومية لرقابة ادارة اخرى، و اكثر من ذلك لا يمكن ان توقع ادارة الجزاء على ادارة اخرى اخذين في ذلك بمبدأ استقلالية الادارة عن الاخرى.²

وفيما يتعلق بالمسألة الأولى هناك العديد من الدول ترفض فكرة أن تتولى إدارة حكومية مراقبة إدارة حكومية أخرى، وتتبنى هذا الاتجاه العديد من الدول الصناعية المتقدمة،³ كما تتبناه دول نامية.

ومن التبريرات التي تقدم للتقليل من أهمية الرقابة على إدارات الدولة ومنشآت القطاع العام أن هذه الإدارات والمؤسسات حريصة من تلقاء نفسها على توفير الحماية المطلوبة للعمال، وكذلك التأكيد على أن هذه الإدارات والمنشآت تنشئ أجهزة فنية واستشارية تشرف على تحقيق هذه الحماية.

ولكن التجربة والممارسة بيننا أن أداء الإدارات والمنشآت في مجال حماية العاملين أمر مشكوك في فاعليته وارتقائه إلى أدنى المستويات المقبولة، ولهذا تكون النماذج المختلفة للرقابة الذاتية والتفتيش الداخلي غير مجدية لتحقيق المستوى المطلوب من الحماية، مما يستوجب إيجاد رقابة خارجية من جهاز التفتيش.

1- استثناء تفتيش الإدارة من مجال اختصاص مفتشية العمل في الجزائر، المادة 3 من القانون رقم 90-03 والمادة 3 من القانون 11.90.

2- بلعربي خديجة، المرجع السابق، غير منشور.

3- ففي فرنسا على سبيل المثال يسود رأي مؤداه أنه من غير السليم دستوريا أن تفرض وزارة إرادتها على وزارة أخرى، انظر التقرير السادس (1)، الدورة 82 مؤتمر العمل الدولي، ص 2.

أما المسألة الثانية والمتمثلة في مدى جواز فرض عقوبات على الإدارات المخالفة، وطبيعة هذه العقوبات، وكيفية فرضها، فالملاحظ بشأنها أن بعض الدول تجد حرجا في ذلك.¹

كما سبق و ذكرنا ان المشرع جعل تفتيش العمل يمارس في اي مكان عمل يشتغل فيه العمال الاجراء او الممتهنون من الجنسين غير انه استثنى المستخدمين الخاضعين للقانون الاساسي للوظيفة العسكري و المؤسسات التي تقضي فيها ضرورات الدفاع او الامن الوطنيين اي منع دخول اشخاص اجانب عنها, المادة 03 من قانون 03.90 و يستخلص من ذلك ان مجال تفتيش العمل يمتد الى جميع قطاعات النشاط و يستثنى فقط القطاع العسكري و هذا هو الراي الراجح و ذلك بعد استقرار النصوص التشريعية يستخلص ان المؤسسات و الادارات العمومية تخضع لرقابة مفتشية العمل و ذلك للاسباب التالية:²

- ان نص المادة 03 جعل التفتيش يمارس في جميع اماكن العمل بما فيها المؤسسات و الادارات العمومية طالما ان المشرع لم يستثنى بصريح العبارة, كما فعل بالنسبة للمؤسسات الوحيدة التي تخرج من مجال اختصاصها.
- ان المادة 15/1 من قانون 03.90 تؤكد خضوع هذه المؤسسات لرقابة مفتشية العمل و ذلك بنصها: "يعلم مفتش العمل في المؤسسات و الادارات العمومية, السلطة السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقة بالعمل و المعمول بهما و يقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات و التوصيات التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض" ... يستخلص من هذه المادة ان دور مفتشية العمل هنا يكمن في اعلام السلطة السلمية بالمخالفات و تقديم الملاحظات و التوصيات بشأنها.
- ان المادة 31 من قانون 07.88 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل -ينطبق في القطاع الصناعي- تنص على مراقبة تطبيق احكام هذا القانون تعهد لمفتشية العمل و هذا القانون يطبق على المؤسسات و الادارات العمومية و من ثم يمارس تفتيش العمل فيها, و نفس الشيء بالنسبة لقوانين الضمان الاجتماعي...

1 - استبيان مكتب العمل الدولي، التقرير السادس، الدورة 82 مؤتمر العمل الدولي، ص.95.

2- بلعربي خديجة، المرجع السابق، غير منشور.

المطلب الثاني : التفتيش على مستوى القطاعات الاخرى

إن حماية القوى العاملة تقتضي وجود نظام فعال للرقابة أيا كانت طبيعة النشاط الاقتصادي الذي تمارسه المؤسسة، وأيا كانت الجهة التي تملكها، عامة كانت أو خاصة.

الفرع الاول: القطاعات الاخرى و القطاع الخاص

حيث يواجه العاملون مخاطر مماثلة فإنه من الواجب أن يتمتعوا بحماية مماثلة، دون أن يكون لمؤسسات الدولة والقطاع العام، أية ميزة تميزها في ذلك عن مؤسسات القطاع الخاص، وإذا كان هناك من يرى أن المساواة في الحماية هذه تبررها اعتبارات اقتصادية هي تحميل أصحاب العمل جميعا تكاليف متماثلة عن حماية العمل ، فهناك من يرى أساسها في ضرورة حماية الإنسان العامل من المخاطر التي يمكن أن تواجهه، نتيجة فقدان هذه الحماية، ولهذا لا يقر أبدا أصحاب هذا الرأي التفریط بسلامة الإنسان بدعوى الحفاظ على الأمن، أو مراعاة اعتبارات إدارية ومالية معينة، وفي نفس الوقت لا ينكرون ضرورة أخذ تلك الاعتبارات بعين الاعتبار، والتوفيق بين متطلباتها ومتطلبات الحماية، على أن تكون الأولوية عند التناقض بينهما للأخيرة على الأولى، وهذا يمكن تحقيقه بصيغة توفيقية تجمع بين إيجابيات الرقابة الذاتية وتفتيش العمل، وتقتضي هذه الصيغة التوفيقية أن ينص القانون على الأهداف التي يجب بلوغها لتحقيق الحماية، وأن يترك اختيار الإجراءات اللازمة لبلوغ هذه الأهداف إلى المؤسسات ذاتها، ويتجه التفتيش إلى التركيز على واجب المؤسسة بتوفير مستلزمات الحماية وتشغيلها وفقا لما يقضي به القانون، ويكون على المؤسسة أن تقدم إلى المفتش الأدلة على قيام جهاز الرقابة الذاتية فيها بإجراء تفتيش منظم، وبإقدامها على تصحيح المخالفات التي تنسب إليها من قبل هذا الجهاز، ولهذا يجب أن تضع تحت تصرف المفتش كافة الوثائق الخاصة بأنشطة الرقابة الذاتية.

تعتبر مسألة توسيع مجال التفتيش أول التحديات التي يواجهها تفتيش العمل، وقد سبقت الإشارة إلى أن مجال التفتيش في المستويات الدولية يمتد إلى قطاعات الصناعة والتجارة حسب الاتفاقية 81 ، والزراعة الاتفاقية 129 وأن مؤتمر العمل الدولي أقر في دورته الثانية والثمانين 1995 مشروع بروتوكول لتوسيع نطاق الاتفاقية 81 لتشمل قطاع الخدمات غير التجارية، وفي سنة 2004 اوكلت لمفتشية العمل أيضا مراقبة القطاع الصناعي كما دعى له المشرع الفرنسي و هذا ما اخذت به الجزائر ايضا، وبذلك يبدو مجال التفتيش شاملا لجميع القطاعات و تهتم بحقوق العمال مثل مراقبة الصحة و السلامة المهنية في اماكن العمل، وتزداد صعوبات مفتش العمل اكثر مع المؤسسات ذات الطابع الخاص.1

أن نظام تفتيش العمل الفعال جزء أساسي وعامل مهم من عوامل نجاح إدارات العمل في منشآت القطاع الخاص، إذ لا يمكن إنكار الأثر الإيجابي لعمل المفتشين على ظروف العاملين، والمحافظة على حقوقهم، كما أن للتفتيش الجيد أثره في عملية النمو الاقتصادي المستدام. أن اختصاصات المفتشين تمتد إلى التحقق من معايير السلامة والصحة المهنية اللتين توليهما منظمة العمل الدولية أهمية قصوى.¹

ودورها في ضبط بيئة العمل والتحقق من تطبيق الأنظمة والتشريعات بما يحقق تطويرها. و تعتبر مراقبة الصحة واحدة من المهام الأساسية للمساعدة في الحفاظ على ، أو تحسين نظم السلامة و الصحة المهنية من خلال إجراء عمليات التفتيش لمكان العمل ان هذا الإجراء يعطي الفرصة لتحديد المخاطر والمخاطر المحتملة في بيئة العمل والفرصة لتصحيح أي قصور قبل وقوع حادثة و تلافي الأخطاء.

و في المنشآت يكون التفتيش من خلال عدد من الإجراءات التي يجب أن تتبعها كل منشأة لضمان علاقة عمل مستقرة ومستمرة وفي مقدمتها وضع لائحة بنظام العمل في مكان ظاهر في كل منشأة بعد اعتمادها من الوزارة، تتضمن قواعد تنظيم العمل في المنشأة وحقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل والقواعد المنظمة لعلاقة العامل بزملائه ورؤسائه وأحكام ترقية العامل. وذلك من شأنه أن يؤمن بيئة عمل مستقرة بين الطرفين، تسهم في تحسين أوضاع القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص وتزيد من معدلات الإنتاجية لديهم.²

و يمكن القول في الاخير ان مفتشية العمل يكون مجال عملها في جميع اماكن العمل اينما تواجد عمال اجراء بغض النظر عن طبيعة نشاطهم "صناعة،تجارة،زراعة او صيد" و كل نشاط يقوم به عمال اجراء و مهما كانت طبيعة المؤسسة عمومية او خاصة.³

1-جريدة الرياض الاقتصادي , منتدى "الحوار الاجتماعي"وزارة العمل: «التفتيش» عامل أساسي لنجاح القطاع الخاص,

- العدد 17064 . www.aleqt.com

2- <http://www.startimes.com>

الفرع الثاني: التفتيش في القطاع غير المصرح به

لقد سبقت الإشارة إلى أن التفتيش لا يمارس رقابته على حماية العاملين في القطاع غير النظامي، لأحد الأسباب الآتية:¹

إما لأن هذا القطاع مستبعد أصلا من نطاق رقابة جهاز التفتيش، لأن بعض منشآت هذا القطاع لا تخضع لأحكام التشريع الاجتماعي الذي يتولى التفتيش تنفيذ أحكامه. أو لأن القانون يمد مجال التفتيش إلى بعض منشآت هذا القطاع، إلا أن جهاز التفتيش يعجز عن ممارسة رقابته عليها، إما لقصور في إمكانيات جهاز التفتيش نفسه، أو لتهرب منشآت القطاع غير النظامي من رقابة التفتيش بوسائل وأساليب مختلفة، أو لأن جهاز التفتيش يواجه معضلة لا حل لها، هي عدم قدرة منشآت هذا القطاع على الوفاء بالالتزامات المفروضة عليها بموجب القانون، لضعف إمكانياتها المالية والتنظيمية.

و حين التفكير في مد مجال التفتيش إلى هذا القطاع، مثلما سبقت الإشارة إليه من قبل، فإن ذلك يجب أن يتحقق عبر العديد من الإجراءات التي تفضي إلى معالجة أوجه القصور في جهاز التفتيش من ناحية، والارتقاء من ناحية أخرى، بإمكانيات منشآت هذا القطاع المالية والتنظيمية إلى المستوى الذي يمكنها من الوفاء بالتزاماتها القانونية، مع الأخذ بعين الاعتبار تقديم الأهم على المهم من هذه الالتزامات، والموقف المطلوب هنا من التفتيش، ليس موقفا شخصيا من المفتش، بل يجب أن يكون موقفا مؤسسيا يتمثل في سياسة تضعها إدارة التفتيش تستهدف مساعدة هذه المنشأة على التآلف مع أحكام القانون، والالتزام التدريجي بها. وما تجدر الإشارة إليه أن جهاز التفتيش، عند ممارسته لصلاحياته، مطالب بأن يرجح قدر الإمكان أساليب التوجيه والنصح والإرشاد، على أساليب الردع والزجر، لأن الأساليب الأخيرة لا تكون مجدية في تأثيرها على منشآت لا تمتلك أصلا القدرة على الوفاء بأحكام القانون، وفي هذا الإطار بالذات تكون المهمة الأساسية للتفتيش هي الإقناع التدريجي لأصحاب هذه المنشآت والعاملين فيها للارتقاء بشروط وظروف العمل، والتعاون مع الجهات ذات العلاقة لتقديم المساعدة لهذه المنشآت من أجل تحقيق ذلك، وهذا لا يعد إضعافا من فاعلية التفتيش.

1- خنيش رابع، المرجع السابق، ص 47، 48.

المبحث الثاني : سلطات مفتش العمل

ان مهام مفتشية العمل السابق ذكرها تمارس من طرف اعوان متخصصون يدعون مفتشو العمل فهم موظفون عموميون محلزون مهتمهم السهر على تنفيذ احكام التشريع الاجتماعي. يخضعون للنظام الاساسي للوظيفة العامة مما يضمن لهم الاستقلالية و النزاهة اللازمتين للممارسة وظائفها بالاضافة الى خضوعهم للقانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل"المرسوم التنفيذي 11.261" و حتى يتمكن المفتش من اداء مهمته على اتم وجه لا بد لهم من مراقبة كيفية تنفيذ اصحاب العمل لهذه الاحكام و وسائل التي يستخدمونها في حالة معاينتهم لهذه المخالفات حتى يتمكنوا من ازالتها و من اجل ذلك خول المشرع هؤلاء المفتشين مجموعة من الصلاحيات¹ يدخل بعضها في سلطة التحري او التحري المدني و الاخرى ذات طابع جزائي او ما يسمى بسلطات العقاب² وفق المطلبين التاليين:

المطلب الاول:التحريات ذات الطابع المدني

حتى يتمكن مفتش العمل من من مراقبة مدى احترام اصحاب العمل للنصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل يجب عليهم ان يقوموا بالزيارات لاماكن العمل لمعاينة مدى مطابقة شروط العمل و ظروفه مع ما هو منصوص عليه قانونا و كذا القيام بالفحوص و التحقيقات من اجل ذلك منح المشرع لمفتش العمل صلاحيات عديدة تتمثل في:

الفرع الاول:الزيارات التفقدية³

حق الدخول في كل ساعة ليلا أو نهارا إلى كل مكان يشتغل فيه أشخاص يمكن أن تحميمهم الأحكام التشريعية والتنظيمية في العمل, ويحدث ذلك حتى إذا كان المحل الصناعي أو التجاري قائما في محل ذي استعمال سكني:

نصت على هذه الصلاحية كل من المادة 05 من قانون 03.90 و المادة 03 من المرسوم التنفيذي 261.11 حيث تعد هذه المادة الاخيرة تكرارا حرفيا للمادة السابقة-05من قانون 03.90- ما عدى الفقرة 01 التي ورد بشأنها الاختلاف حيث اضيف اليها بعض العبارات فجاءت اكثر توضيحا و نصت:"يتمتع مفتشوا العمل طبقا لتشريع العمل,بسلطة القيام بزيارات الى اماكن العمل التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الاحكام القانونية و التنظيمية لا سيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية و الجماعية في العمل

1- Mhammed Nasreddine Korich droit du travail .page 59

2-بلعربي خديجة, المرجع السابق.

3-مجلة العلوم الانسانية,مفتشية العمل و اهميتها في مجال علاقات العمل, المرجع السابق,ص09

و ظروف العمل و التشغيل و الوقاية الصحية و الامن و طب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة باختصاصهم الاقليمي".

و نستخلص من ذلك ان مفتش العمل حتى يقوم بهذه الزيارة لا بد ان يتوافر شروط 03 و هي:¹

- I. ان تكون الزيارات الى اماكن العمل التابعة لمهامهم.
- II. ان تكون اماكن العمل تابعة لمجال اختصاصه فتخرج بذلك المؤسسات العسكرية من مجال اختصاصه طالما انها تخرج من مجال اختصاص مفتشية العمل و ان تكون تابعة لمجال اختصاصه الاقليمي فلا يمكنه ممارسة صلاحياته خارجها اي خارج الاختصاص الاقليمي... غير انه بإمكانه التدخل خارج دائرته الاقليمية و ذلك بصفة استثنائية ان طلبت منه السلطة السلمية ذلك بتعليمه كتابية حسب المادة 12 مرسوم 261.11
- III. ان تكون الزيارة بهدف مراقبة تطبيق الاحكام القانونية و التنظيمية و على الاخص تلك السابق ذكرها.

و حتى يتمكن مفتش العمل من القيام بالزيارات ... و لاجل الصلاحيات المخولة لهم تم تزويدهم ببطاقة تعريف مهنية تسلمها لهم السلطة المكلفة بمفتشية العمل حيث يلتزمون بحملها و استظهارها اثناء تادية مهامهم و الا منعوا من الدخول الى اماكن العمل من طرف المستخدم او ممثله.

اما عن اوقات الزيارة فان مفتش العمل يمكنهم الدخول الى اي مكان يشتغل فيه اشخاص تحميمهم الاحكام القانونية و التنظيمية الواجب عليهم مراقبة تطبيقها و ذلك في اي ساعة من النهار او الليل دون سابق اخطار من صاحب العمل و دون اعلامه بوجودهم متى وجدوا ان مثل هذا العلان يضر باذاتهم و وظائفهم و غير انه اذا كانت الورشة او وسائل الانتاج الصناعية او التجارية موجودة في محل الاستعمال السكني فان مفتش العمل يمكنه الدخول في اي وقت من ساعات العمل الى اي مكان دون سابق انذار.

و الهدف من التفتيش المفاجئ تحقيق نتائج مختلفة عن تلك التي يحققها التفتيش المعلن عنه. ويمكن للقادة الراغبين في معرفة طريقة أداء طاقم الموظفين في منظماتهم أن يقوموا بعمل تفتيش مفاجئ دون سابق إنذار، لمعرفة ما يدور داخل المنظمات. إن إجراء تفتيش معروف مسبقاً من الممكن أن يعطي العاملين فرصة لإخفاء المشكلات أو حتى حلها. إلا أن هذا من الممكن أن يؤدي إلى تحقيق نتائج مشوهة وغير دقيقة.²

1-بلعربي خديجة,المرجع السابق,غير منشور.

2-موسوعة ويكيبيديا الحرة.

وبالتالي، فإن إجراء تفتيش مفاجئ يمنح المفتشين صورة أفضل عن الحالة العادية للشيء أو العملية محل التفتيش مقارنة بالتفتيش المعلن عنه. كما أنه يعزز الثقة الخارجية في عملية التفتيش.

وفضلا عن ذلك يجب على مفتش العمل أن ينظم بيانا تفتيشيا بكل زيارة وفق النموذج المعد لهذا الغرض ليطلع رؤسائه عليه من جهة ويكون مرجعا يستذكر به المعلومات التي حصل عليها عند تكرار الزيارة.

الفرع الثاني: الفحوص و التحقيق

لقد اعترف المشرع من خلال قانون 03.90 لمفتشي العمل بسلطة المراقبة و التنسيق كما جاء في الاتفاقية رقم 81،¹ للقيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق على الدفاتر و السجلات أو الوثائق المنصوص عليها في القانون يروونه ضروريا للتحقق من مدى الاحترام الفعلي للأحكام القانونية التنظيمية و ان يقوموا بمايلي:

1- حق استجواب كل شخص بحضور شهود أو بدون حضورهم لأسباب لها علاقة بمهمتهم، كما يمنحهم الحق في التماس آراء ونصائح كل شخص مختص أو مساعدته من أجل تحسين ظروف العمل، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وهذا من أجل ضمان حماية العامل وصحته مسايرة لمتطلبات التنمية والتطور التكنولوجي التي استدعت كل ذلك وهذا دائما من أجل تحقيق هدف أساسي وهام جدا وهو الحفاظ على صحة العمال الذين يقوم على كاهلهم عبء الإنتاج، كما له أن يستدعي صاحب العمل إلى مكتبه عند اللزوم لمباحثته في أوضاع المؤسسة، وشروط العمل وأحوال العمال فيها.² وبغية تمكينهم من التقصي والتعرف على حقيقة ما يجري داخل المؤسسة، والحالات التي تطبق فيها أحكام القانون، نصت المعايير الدولية على تخويلهم صلاحية إجراء أي بحث أو اختبار أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية، وبوجه خاص.³

2- توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المؤسسة على انفراد، أو أمام شهود، عن أية مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية، وطلب الإطلاع على الدفاتر والسجلات و الوثائق المنصوص عليها في تشريع العمل التي تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية المنظمة لشروط وظروف العمل بإمساكها، للتحقق من توافقها مع الأحكام القانونية، وأخذ صور أو نسخ من هذه الوثائق، وكذلك أخذ أو اقتطاع عينات من المواد

1- Mhammed Nasreddine Korich ,droit du travail ,page65

2-مجلة العلوم الانسانية،مفتشية العمل و اهميتها في مجال علاقات العمل، المرجع السابق،ص10.

3-خنيش رابع، المرجع السابق ص70.

المستعملة أو المتداولة لأغراض التحليل، شريطة إخبار صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أخذت أو اقتطعت لهذا الغرض.

3- ويندرج حق أخذ أو اقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة أو المتداولة لأغراض التحليل و الحصول على نتائج التحليل، ويتولى في هذه الحالة أخذ العينة جهاز معتمد وذلك بعد إعدار مفتش العمل المستخدم بمباشرة تحليل المنتجات، ولا يمكن اللجوء إلى هذا الإجراء إلا على أساس وجود نص خاص يسمح بذلك، ويتعلق الأمر في هذه الفرضية بمنتجات شديدة الخطر على العمال، ويتمثل القيد الوحيد في إعلام المستخدم بالعينات المقتطفة، فلا يمكنه اخذ او اقتطاع عينة خفية عن المستخدم ونلاحظ أن التأكيد على الإعلام فقط وليس أخذ موافقته، ويهدف هذا الإجراء إلى حماية صحة العمال طالما أنه لا يخص إلا العمال المعرضين أو المحتمل تعرضهم أثناء عملهم لعناصر تسبب السرطان أو تكون شديدة الخطورة على الصحة.¹

4- الحصول على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع و التنظيم المتعلق بالعمل و ظروف ممارسته لدى المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة. المصادقة على النظام الداخلي المطابق للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وهذه المصادقة أو التأشيرة من قبل مفتش العمل تعتبر خطوة أساسية أو إجراء واجب اتخاذه لتطبيق النظام الداخلي في المؤسسة أو المصنع. كما يمنح رخصا خاصة للسماح للنساء بالعمل ليلا ,عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل.²

1-خنيش رابح، المرجع السابق ص70.

2- مجلة العلوم الانسانية،مفتشية العمل و اهميتها في مجال علاقات العمل ,المرجع السابق ص09.

المطلب الثاني: التحريات ذات الطابع الجزائي

الهدف الاساسي من التفتيش ليس الكشف عن المخالفات بقصد معاقبة مرتكبيها و انما السعي لازالتها ضمانا لتحقيق الحماية القانونية المقررة للعمال من خلال كفالة تنفيذ الاحكام القانونية التي تحققها فلا يسعى مفتشوا العمل الى فرض العقوبات من خلال تحرير محاضر المخالفات و ارسالها الى الجهات القضائية المختصة الا بعد اقتناعهم التام بعدم امكانية ازالة المخالفة و تنفيذ احكام القانون بوسائل النصح و الاقناع المباشر.¹

و قد خول المشرع لمفتش العمل صلاحية تحرير بعض الوثائق و منحهم السلطة التقديرية في تحرير وثيقة دون اخرى و تتمثل في:

الفرع الاول: الملاحظات و الاعذارات

إذا كان مفتش العمل يتمتع حقيقة بسلطات تسمح له بإعداد محاضر بالنسبة للمخالفات التي يعاينها خلال زيارته إلا أنه يبقى حرا إما أن يلجأ إلى الإعذار أو يفضل تقديم **الملاحظة** فقط، وبالفعل واعتمادا على حالات عملية وأحكام قانونية فإن مفتش العمل لا يضخم الحالات التي يواجهها، فضلا عن ذلك فإن اتفاقية العمل رقم 81 تقضي بأن توجيه إنذار أو تقديم نصيحة بدلا من اتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية باتخاذها مسألة متروكة لتقدير مفتش العمل.

إن إبداء ملاحظات يعتبر الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل للإبلاغ عن المخالفة، وإذا كان هذا التعامل منتقدا من قبل بعض فقهاء القانون الجنائي لتعارضه مع ما ينص عليه قانون الإجراءات الجزائية والذي يقضي بأنه ينبغي على كل شخص يكون على علم بجريمة أو جنحة في إطار ممارسة وظيفته إشعار وكيل الجمهورية، إلا أن هذا الحكم متعارض مع مهمة مفتش العمل التي ترمي إلى تعامل يتجه نحو الوقاية وليس العقاب، واللجوء في كثير من الحالات إلى الملاحظات يترجم هذا التعامل الوقائي، وبالتالي لا يتم اللجوء إلى العقاب إلا في المرحلة الأخيرة، ولهذا يرى البعض أن اللجوء للعقاب الجزائي يعتبر سلاحا رمزيا.

ومن الفقهاء من يذهب إلى اعتبار اللجوء إلى القمع بمثابة فشل من قبل مفتش العمل، ولا ينبغي أن يغيب عن الأنظار أن مفتش العمل ليس بشرطي وأن الحرية المتروكة له تركز على كفاءته، والاتفاقية رقم 81 ترخص له البحث عن الصلح بدلا من القمع، ولما كان لمفتش العمل إمكانية الاختيار فمن غير المنطقي لجوءه في آل الحالات إلى إعداد محضر للمخالفة التي تمت معاينتها لأننا في الحالة العكسية سنكون أمام شرطة للعمل.²

1- بلعربي خديجة، المرجع السابق.

2- حنيش رابح، المرجع السابق، ص72

وتتحدّر هذه الحرية من الاستقلالية التي يتمتع بها مفتش العمل، وتجدّر الإشارة أن المشرع قد ألزم مفتش العمل بتحرير محضر المخالف إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، وقد قيد المشرع بموجب هذا الحكم صلاحية مفتش العمل وألزمه بتحرير محضر للمخالفة التي تمت معاينتها، ويمكن لمفتش العمل اللجوء إلى القاضي الاستعجالي في حالة ما أكتشف خرقاً سافراً للأحكام الأمرة يحرر محضراً ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة. ولكن اللجوء إلى القضاء لا يتم إلا عند عدم امتثال المستخدم للإعذار الموجه له من قبل مفتش العمل خلال الأجل الذي حدده المشرع وهو ثمانية 08 أيام. وحتى في هذه الحالة يبقى المفتش حراً في اللجوء إلى القضاء.

لمفتش العمل وسيلة ضغط ثالثة قبل اللجوء إلى إعداد محضر، ويتعلق الأمر بالإعذار المتعلق بمنح المستخدم أجلاً إضافياً ليتخذ الإجراءات اللازمة للامتثال للقانون، والتقدير متروك هنا أيضاً لمفتش العمل، وهو شرط ضروري يسبق إعداد محضر. يمكن تعريف الإعذار بأنه "تذكير الشخص الذي قام بخرق القانون، بالقانون الذي تم خرقه"، فالإعذار هو وسيلة لإعلام المعني بالأمر بوجود قانون قد قام بخرقه، ودعوته للامتثال له تجنباً لمباشرة المتابعات الجنائية ضده، فالإعذار وسيلة لتليين القاعدة الجنائية.² يمكن لمفتش العمل إذن أن يوجه إما إعذاراً باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أو إعذاراً يلزم المستخدم بامتثاله للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، أو إعذاراً إذا لاحظ تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتوفر مفتش العمل إذن على مجموعة واسعة من الإعذارات¹ تمنحه إمكانية عدم اللجوء إلى إعداد محضر ريثما يمتثل المستخدم لمضمون الإعذار. وفي الأخير فإن الاختيار بين النصح والمتابعة ملازم لمبدأ استقلالية مفتش العمل، وهذا يكرس ذلك استقلالية مفتش العمل تجاه المؤسسات الجزائرية.

الفرع الثاني: محاضر المخالفات و الصلح

إن تلافي النقائص في المؤسسات التجارية والصناعية طبقاً لما أوجب القانون يستوجب عدداً من الزيارات المتتابعة لضبط المخالفات وتطبيق العقوبات اللازمة عندما لا تؤدي النصائح والإعذارات إلى أية نتيجة. ولا يحرر مفتش العمل محضراً إلا بعد تنبيه المستخدم، ثم إنذاره خطياً مع تحديد أجل لتلافي المخالفة وبعدها يعد محضراً بالمخالفة. يتعين على المفتش أن يستشهد بالوقائع التي يشاهدها وأسماء العمال الذين استجوبهم ورقم المادة القانونية التي استند إليها في تثبيت المخالفة وموضوع المخالفة ثم توقيع العامل.³

1- انظر نموذج "محضر الاعذار" ملحق رقم 04، ص51

2- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى 2004، ص: 134.

3- حنيش رابع، المرجع السابق، ص84

من خلال هذا المقتضى يمكن تعريف المحضر: " بأنه وثيقة مكتوبة يضمنها مفتش الشغل ما عاينه أثناء ممارسته مهامه من مخالفات لتشريع العمل".¹

اذن محاضر المخالفات هي تلك المحاضر التي يحيلها مفتش العمل للمحكمة و لمفتش العمل السلطة التقديرية في اعداد المحاضر التي عاينها خلال زيارته او الاكتفاء بالملاحظات و الاعذارات فقط.

غير ان المشرع الزم المفتشين بذلك في حال تعرض العمال لاطار جسيمة سببتها مواقع العمل او اساليبه العديمة النظافة او الخطيرة في اجل 08 ايام.

حسب المادة 10 من قانون 03.90: "اذا تعرض العمال لاطار جسيمة سببتها مواقع العمل او اساليبه العديمة النظافة او الخطيرة يحرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة¹ و يعذر المستخدم باتخاذ التدابير الوقائية الملائمة للاخطار الواجب اتقاؤها .

و يدون هذا الاعذار في دفتر الاعذارات المنصوص علي في المادة 08 اعلاه".

و تجدر الاشارة الى ان هذه المحاضر² تتمتع بالقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض حسب الفقرة 02 من المادة 14 قانون 03.90 و يقصد بذلك ان عبئ اثبات عكسها يقع على عاتق صاحب العمل.

و كذا يحرر مفتش العمل في إطار الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها يضطلع مفتشو العمل بسلطة مساعدة الشركاء الاجتماعيين و تحرير محاضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة.

من جهة أخرى، و تطبيقاً لأحكام القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، تقوم مفتشية العمل بمهمة تنظيم المصالحة ، بالتنسيق مع الاجهزة المختصة المتمثلة في مكاتب المصالحة.³

على الرغم من كون المحضر الذي يحرره مفتش العمل باعتباره موظفاً عمومياً مختصاً يعتبر بأنه دليلاً رسمياً كتابياً لا يمكن الطعن في مضمونه من حيث المبدأ. ما لم يطعن فيها بالاعتراض كما اقر به المشرع المغربي كذلك.⁴

1- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، المرجع السابق.

2- انظر نموذج محضر مخالفة ص 52

3- بلعربي خديجة، المرجع السابق.

3-بطاقة صحفية، لقاء وطني لإطارات مصالح مفتشية العمل، الجزائر 2006.

4- وواقع و افاق مدونة الشغل المغربي، المعرفة القانونية، ص17-17 http://anibrass.blogspot.com/2014/05/blog-post_9445.html

خاتمة

في ضوء القراءة التحليلية لجملة النصوص القانونية الخاصة بمهام وأدوار هذا التنظيم نستطيع أن نذكر أن هذا التحليل قد سمح لنا بالتعرف على الدور الحقيقي لمفتشية العمل, إذ أن النصوص القانونية تمنحها مسؤولية ذات أهمية في عالم الشغل وعلاقات العمل, تتحدد بالأساس في الإشراف على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل والسهر على تنفيذها بهدف ضمان احترام حقوق والتزامات كل طرف من أطراف علاقة العمل. ومن هنا تأتي ضرورة: التشديد على تعزيز هذا التنظيم ماديا ومعنويا بتزويده بعدد كاف ومتخصص ومؤهل نوعيا وثقافيا من المفتشين بما يتوافق مع تزايد عدد المؤسسات وتنوعها وإعطائه جميع الضمانات والمستلزمات الضرورية لتسهيل تنقلاته لتنفيذ مهامه والقيام بواجباته على أكمل وجه. والملاحظ من خلال نتائج الدراسة الميدانية أنه بالرغم من تزايد عدد المؤسسات والمصانع والمهن الحرة تماشيا مع التطور الاقتصادي والتكنولوجي للبلاد, إلا أن عدد المفتشين على مستوى المفتشية الجهوية للعمل لعنابة مثلا بقي نفسه لم يتغير, فالتوسع المناطق الصناعية والقطاعات الخاضعة لإشرافهم, وتزايد عدد أفراد الطبقة العاملة يؤدي بالضرورة إلى توفير عدد كاف من المفتشين بما يضمن تحقيق تطبيق أحسن لتشريعات العمل والأنظمة العمالية داخل هذه المناطق والقطاعات.

كما نلاحظ عدم وجود مختصين بين مفتشي العمل في ميادين مختلفة كالتطب أو الهندسة أو الكيمياء ... بل ما تمت ملاحظته هو أن مفتشي العمل الحاملين لشهادات عليا هم من العلوم القانونية بالدرجة الأولى ثم العلوم الاجتماعية والعلوم السياسية, دون تخصصات أخرى تذكر. فالتنوع في التخصصات من شأنه أن يساعد على أداء المهام بصورة جيّدة ومختلفة نوعا ما عن وجود تخصص واحد بعينه وهو المجال القانوني فقط, وهذا هو المتبع في بلدان أخرى من العالم مثل فرنسا. إذا فمن الصعب على هذا الجهاز أن يستمر في أداء مهامه على أكمل وجه وهو بلا إمكانيات فنية وبدون العدد الكافي من الموظفين من ذوي الاختصاص وبذلك فإنه لا يستطيع تحقيق الهدف الذي أنشأ من أجله وهو السهر على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل

والوقاية الصحية وأمن العمال بما يضمن تحقيق نوع من الاستقرار أو التوازن في مجال علاقات العمل داخل المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة.

- محضر تصريح *-

في اليوم: من شهر: عام ألفين وأربعة عشرة
المفتش المدعوم : المفتش المختص :
إسم و لقب المدعي : ابن : و:
تاريخ الميلاد : رقم ب ت و: الصادرة بتاريخ :
العنوان :
الجنس : تاريخ التوظيف : تاريخ إنتهاء علاقة العمل :
المصنف المهني : منصب العمل :
طبيعة علاقة العمل : عنوان مكان العمل :
الهيئة المستخدمة :
القطاع القانوني : قطاع النشاط :
العنوان :

تصريح المدعي :
.....
.....
.....
.....
.....

تاريخ الإحالة على مكتب المصالحة :
تاريخ استدعاء لجلسة مكتب المصالحة :

أغلق هذا المحضر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه .

إمضاء مفتش العمل

إمضاء المدعي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ملحق رقم 2

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
لمفتشية العامة للعمل
لمفتشية الجهوية للعمل - تيارت -
لمفتشية الولائية للعمل - سعيدة -
كتب المصالحة بسعيدة

محضر المصالحة
رقم : 15/08

في عام ألفين وخمسة عشر وفي اليوم الثالث عشر من شهر أبريل نحن أعضاء مكتب المصالحة برئاسة
لسيد:

قمنا بعملية الصلح التوفيقية في نزاع فردي للعمل طبقا للقانون 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق
بتسوية النزاعات الفردية للعمل لا سيما المواد 19-30-31-33 المنعقدة بين :
السيد :
الصفة : منظفة .

العنوان : حي عتيق رقم 97- سعيدة.

السيد :
الصفة : مستشار مصلحة الموارد البشرية .
(ممثل المدعي عليه)

عنوان المستخدم: كترينغ شاف إكسبراس SARL CATERING CHEF EXPRESS - نهج بوقرة عمارة 80
الأبيار الجزائر.

النزاع الفردي للعمل يتمثل في :

إن المدعية تصرح بأنها إشتغلت لدى المدعي عليه ، ولم تستفد من أجره شهر ديسمبر 2014 ، ومن العطل
السنوية ومن شهادة العمل ، ومن الوثائق الخاصة بالتقاعد و الضمان الإجتماعي ومن قسيمة الرواتب و المنح
العائلية.

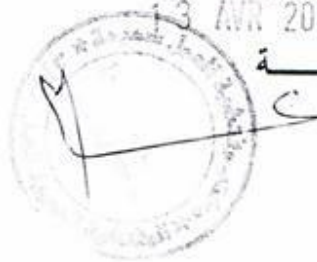
تراضي الطرفين حول :

قبول ممثل المدعي عليه تسوية وضعية المدعية ماليا وإداريا ، وذلك بدفع أجره شهر ديسمبر 2014 ، وباقي
العطل السنوية ، و المقدر حسب الشيك المقدم للمدعية 57590.73 دج رقم 3197379 مؤرخ في: 2015/04/12
وتسليمها شهادة العمل ، و شهادة العمل و الأجر الخاصة بالتقاعد ، أما باقي قسيمات الراتب سيتم إرسالها للمدعية عن
طريق البريد بتاريخ: 2015/04/16 مع النكفل الشخصي للمنح العائلية عندما تقدم المعنية الوثائق اللازمة وهذا مع
الجهة المختصة .

إثباتا لذلك حرر هذا المحضر للعمل به بموجب القانون.

حرر وأغلق في: 13 AVR 2015

رئيس مكتب المصالحة



محضر عدم المصالحة

رقم: 15 /..42..

في عام ألفين وخمسة عشر وفي اليوم السادس من شهر أبريل نحن أعضاء مكتب

مصالحة برئاسة السيد :

قمنا بعملية الصلح التوفيقية في نزاع فردي للعمل طبقا للقانون 04/90 المؤرخ في

1990/02/01 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل لا سيما المواد 19-30-31-33 المنعقدة بين:

السيد : (المدعي)

صفة : خبير إستشاري (متقاعد).

عنوان : رقم 01 شارع مولود فرعون - سعيدة.

سيد : (ممثل المدعي عليه)

لصفة : مدير الإدارة العامة .

عنوان المستخدم: هيئة المراقبة التقنية للبناء بغرب البلاد (CTC) حي الصديقية ص ب 12 -

هران.R.P.

النزاع الفردي للعمل يتمثل في :

إن المدعي أحيل على التقاعد، ويصرح بأن حساب منحة الإحالة على التقاعد لم تكن صحيحة

بحيث لم يستفد من صنفين في الدرجة، ومن أجره خبير مستشار، ومن منحة المنطقة و المردودية

لجماعية ومن منحة المسؤولية.

إن محاولة الصلح التوفيقية لم تسفر على نتيجة بين الطرفين وهذا بسبب أن موقف العامل
ثل في:
المطالبة بالتسوية الوضعية الإدارية والمالية، وذلك بإضافة صنفين في الدرجة من أكتوبر 2012
ن غاية أكتوبر 2013 .

(- دفع أجرة خبير مستشار بدل من مدير وكالة ، وهذا من 2012/01/01 إلى غاية الإحالة على
تقاعد.

(- دفع منحة المنطقة من جانفي 2008 إلى غاية ماي 2013 .

(- دفع منحة المردودية من ماي 2008 إلى غاية 2012/12/31 .

(- دفع منحة المسؤولية من جويلية 2012 إلى غاية أكتوبر 2013 ، مع تسوية جميع هذه المطالب
ع الضمان الإجتماعي و صندوق التقاعد.

موقف المستخدم يتمثل في :

إن ممثل المدعي عليه يصرح بأن المدعي استفاد من جميع مطالبه طبقا للاتفاقية الجماعية ، بحيث
ن المدعي مصنف حسب الإتفاق الجماعي ، ومنحة المنطقة ليس له الحق فيها بإعتباره إطار سامي ،
يستفيد من منحة المردودية بنسبة 40 % شهريا و 40% في نهاية السنة ، أما منحة المسؤولية فقد
رجت في الأجر القاعدي ، وهذا ابتداء من جانفي 2012 .

06 AVR 2015
حرر وأغلق في :
رئيس مكتب المصالح

تتبيحه :

القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25
المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
المادة 504: يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل
لايتجاوز سنة(06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح
وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.
المادة 510 : تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي
في جميع مراحل رفع الدعوى ، حتى ولو لم تكن موضوع محاولة صلح.

FICHE DE VISITE ORDINAIRE

IDENTIFICATION
 Wilaya:
 Nom du Raison Sociale: Commune:
 Secteur Juridique: Pays d'origine: SIGLE: SGP: Groupe:
 Activité Principale: Début Activité: Adresse: SIBA:
 Tél: FAX: Responsable Nom:
 Prénom: Qualité: Né Le: A:
 et de: Nationalité: Demeurant à:
 Fils de: N° SS Employeur: N°
 CACOBAIPH: N° RC: Adresse et Tel- lieu de Travail:
 Visité: Nom et prénom du Responsable du lieu de Travail Visité:
 Effectif Non Affilié à la Sécurité Sociale (Joindre liste des Travailleurs Concernés):
 Effectif Placé par Agences emploi: dont hors wilaya: (Joindre liste des Travailleurs Concernés)
 Effectif concerné par le recrutement direct (Joindre liste des Travailleurs Concernés):

REPARTITION DES EFFECTIFS DU LIEU DE TRAVAIL VISITE :

CATEGORIE	CDI		CDD		T-éangers		TRAVAIL A DOMICILE		TOTAL GENERAL
	T.Plein		T.Partiel		TOTAL		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Exécution									
Maintenance									
Cadre Dirigéant									
Handicapé									
Apprentis									
Mineur 16-18									
Total									

D'AIP: Dont: CID: Dont: Femme(s) CFI: Dont: Femme(s) CIP: Dont: Femme(s)
 Représentation des travailleurs:
 Structure Syndicale: oui non Date d'installation:
 Comité de Participation: oui non date d'installation: Syndicat d'affiliation:
 Règlement Intérieur du Comité de Participation: oui non date d'élaboration:
 Outils de Gestion:
 Convention collective: oui non date d'enregistrement:
 Accords collectifs en vigueur: oui non Nbre:
 Convention collective de branche: oui non date d'adhésion:
 Accord collectif(s) de branche en vigueur: oui non date d'adhésion:
 Règlement Intérieur: oui non date d'approbation:
 REMUNERATION: A la Tache Au Rendement Horaire Périodique
 R P S: oui non Eff - C: Nbre de mois: Période et Motif:
 VS - date: motif:
 CV - date: motif:

ORGANISATION DE TRAVAIL:
 Horaires: du: au: et du: au:
 Travail par équipe: 2 x 8 - 3 x 8 - 3x8 continu
 Travail de nuit oui non
 Nombre de Femme(s) concerné(s):
 Repos Hebdomadaire
 Congé annuel: fermeture Roulement
 Climat Social:
 Entreprise concernée par le T De Bord: oui non
 Calme Malaise Perturbation Délabération
 Degré: 1 Degré: 2 Degré: 3
 Respect de procédures des Conflits collectifs du Travail:
 Analyse Climat Social (Difficultés diverses)
 Mesures prises et Actions envisagées par IT:

HYGIENE, SECURITE MEDECINE DU TRAVAIL:
 Médecine du Travail: oui non -Eiff. Couvert:
 1- Conv/ Sect -Santé: Date d'effet: Durée:
 2- Conv /Struc Compé: Date d'effet: Durée:
 3- Service Autonome: Nb pers méd:
 4-Service Inter- Organisation: Nb pers méd:
 5- Conv/Méd-Habitude: Date d'effet: Durée:
 Organes de préventions:
 CPHS d'entreprise: oui non date d'installation:
 CPHS d'unité: oui non date d'installation:
 Périodicité de Réunions: oui non
 SHS plus de 50 trav: oui non date de création:
 PPHS plus de 03 travailleurs: oui non
 date d'installation:
 Préposé H et S de 03 travailleurs et moins: oui non
 date d'installation:
 Comité Inter organisme: oui non date d'installation:
 Produit (s) et substance(s) dangereux Utilisés: (Joindre liste OIE Concernés)
 Accidents de Travail { 12 derniers mois } :
 Sans Arrêt: Avec Arrêt: Mortel:
 AT (canevas d'enquête AT grave ou mortel) : suites réservées:
 Nb - Maladies professionnelles (12 derniers mois) :
 Risques potentiels:
 - Plan d'hygiène et de sécurité: oui non
 - Déclaration d'ouverture Chantier: oui non
 Date de la visite:
 Nom et Prénom de IT:

DOMAINES	Nb D'INF	MESURES PRISES				DOMAINES	Nb D'INF	MESURES PRISES						
		MED	ED/C	PVI	E0/C			MED	ED/C	PVI	E0/C			
Moyens de premiers secours														
Surveillance particulière de certaines catégories de travailleurs														
Organe de prévention														
- C P H S Entreprise														
- C P H S Unité														
- Service d'hygiène et de sécurité														
- Préposé permanent d'hygiène et de sécurité														
- Préposé d'hygiène et de sécurité de 9 travailleurs et moins														
Comité inter-entreprise														
Prophylaxie														
- Etat des sols des locaux affectés au travail, leurs dépendances et leurs annexes														
- Etat des locaux affectés au travail, leurs dépendances et leurs annexes														
Théorèmes														
Aération et assainissement des locaux														
Aération des locaux affectés au travail														
Ambiance et éléments de confort														
- Eclairage des locaux et emplacement de travail														
- Eclairage des zones de circulation et de manutention														
- Protection contre le froid et les intempéries														
- Bruit														
Moyens de protection collective et individuelle														
Installations sanitaires														
- Vestiaires														
- Installations sanitaires														
- Eau potable														
- Lavabos														
- Douche														
- Locaux destinés à l'hébergement des travailleurs														
- Refectoire														
Manutention et circulation														
- Manutention manuelle et mécanique														

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل-بتيارت-
المفتشية الولائية للعمل بسعيدة.

2012/55
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

في اليوم الثاني والعشرين من شهر يناير عام ألفين و اثني عشر
نحن: الصفة: مفتش رئيسي للعمل
المحلفون و المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب القانون
رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 و المتعلق بمفتشية
العمل و لاسيما المواد 7-8-9-10 حيث لاحظنا
بالمؤسسة: مقولة بناء (محجرة أودناء 2 المعمورة)
الطائفة ب: شارع هنون الزقاي رقم 08 - سعيدة -

مايلي

خلال الزيارة الميدانية التي قمنا بها بالتاريخ المذكور أعلاه سجلنا عدم توفير وسائل الحماية
الفردية للعمال.

وهذا خرقاً لأحكام المادة (المواد) 06

من القانون : 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 و المتعلق بحفظ الصحة و الأمن و طب العمل .
إثباتاً لذلك تعذر السيد :

الصفة : مقال

بصفته المستخدم المسؤول مدنيا و جزائيا للقيام بتسوية التوضعية للإمتثال إلى الإجراءات

المنصوص عليها في آجال شهر (01) واحد ابتداء من تاريخ إبلاغ الإعدار

إن عدم الإمتثال لهذا الإعدار في الآجال المحددة يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة وإخطار الجهة
القضائية المختصة إثباتاً لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه.

02
2012 : ب س ع دة ف ي :
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل-بتيارت-
المفتشية الولائية للعمل بسعيدة.

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل تيارت
المفتشية الولائية للعمل سعيدة

محضر مخالفة

لتشريع العمل : 2013/334

في اليوم: الخامس و العشرين من شهر مارس سنة ألفين و ثلاثة عشر
نحن السيد : مفتش رئيسي للعمل
المحلفون ، المفوضون و المتصرفون بمقتضى السلطات المخولة لنا
بموجب أحكام القانون رقم: 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410
الموافق ل 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل ،
المعدل و المتمم ، لاسيما المواد 2 و 3 و 5 و 7 و 14 منه ،
قمنا بتحرير هذا المحضر وفقا للمعاينات و الوقائع المذكورة أدناه:

المعاينات

تاريخ السابع و العشرين من شهر فبراير عام ألفين و ثلاثة عشر
بدائرة اختصاص محكمة سعيدة قمنا بزيارة تفتيش و مراقبة
على مستوى مؤسسة BLCC الصينية مشروع بناء 4000 سكن
بسعيدة

الكائن مقرها بـ: SARL BEJING LUJIAB CONSTRUCTION

CORPORATION/COOPERATIVE ابن رشد رقم 28 فيلا رقم 02

ببر الجير - وهران

العنوان : قاعدة الحياة بوخرص سعيدة

وذلك في إطار مراقبة تطبيق تشريع و تنظيم العمل ، حيث سجلنا:
الإستمرار في تشغيل سبعة 13 عامل من جنسية صينية دون حيازتهم
جواز أو رخصة عمل مؤقتة .
حرر هذا المحضر ضد السيد(ة):

الإسم: زانغ ZHENG اللقب: كسين XIN

المولود(ة) في: 1976/07/10 بـ : باي جينغ BEI JING الصين

ابن(ة): زانغ جيانبنغ ZHENG JIANPING وابن: زهاو فنغباي ZHAO FENGPEI

العنوان الشخصي : قاعدة الحياة بوخرص سعيدة

وذلك بصفته (ها): رئيس مشروع بناء 4000 سكن بسعيدة.

التحليل

تكيف المخالفة : جنح/ مخالفة

ضد السيد:

رئيس مشروع

نوع المخالفات:

تشغيل عمال أجنب من جنسية صينية
دون حيازتهم على جواز أو رخصة
عمل مؤقتة .

المادة المخالفة: 02

من القانون رقم : 81-10
المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق
بشروط تشغيل العمال الأجانب .

العقوبة المقررة: المادة 19

من القانون رقم 81-10

المؤرخ في 1981/07/11

الحد الأدنى : 5000 دج

لحد الأقصى : 10.000 دج

الوقائع

حيث أن المستخدم إستمر بتشغيل ثلاثة عشر (13) عاملاً من جنسية صينية المذكورة أسمائهم في القائمة المرفقة ، دون حيازتهم على جواز أو رخصة عمل مؤقتة .

المخالفة المثبتة

وبما أن الوقائع المذكورة أعلاه تشكل مخالفة لأحكام المادة 02 من القانون 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب و التي تنص:

" مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص : عليها أية معاهدة أو إتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية ، يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر أن يكون حائزاً على جواز أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل .

طبقاً لأحكام هذا القانون " و المعاقب عليها بأحكام المادة :19 من نفس القانون رقم 81-10 و التي تنص :

"يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 دج و 10.000 دج عن كل مخالفة تثبت كل خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصته إذا كان هذا العامل :

- غير حائز إحدى الوثيقتين

- أو حائز سندا سقطت صلاحيته

- أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين ."

وعليه ، فإن :

- الحد الأدنى للعقوبة : 5000 دج × 13 = 65.000 دج .

- الحد الأقصى للعقوبة : 10.000 دج × 13 = 130.000 دج .

إثباتاً لذلك ، حررنا هذا المحضر وقمنا بتوجيهه إلى السيد وكيل الجمهورية لدى محكمة سعيدة وذلك للمتابعة القضائية ، ليكون سنداً قانونياً طبقاً لأحكام المادة "14" من القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل ، المعدل والمتمم والتي تنص على : ((يلاحظ مفتشوا العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقاً للمادة "27" من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يوليو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم بالقانون 01/86 المؤرخ في 28 يناير 1986)).

((تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالإعتراض)).

أقفل و حرر بسعيدة في : 2013/03/25

ختم وإمضاء المفتش
المفتشان نزار تيسوي للعامل
إمضاء : م. م. م.
2

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل - تيارت-

المفتشية الولائية للعمل - سعيدة -

الرقم : 334 / م.ج.ع.م.و.ع. / 2013 .

قائمة العمال المعنيين بالمحضر المخالفة رقم : 334

المؤرخ في : 2013/02/20

الإسم و اللقب	الوظيفة	تاريخ الميلاد	الجنسية
	رئيس المشروع	1976/07/10	صينية
	مهندس عام	1976/11/16	//
	مدير انتاج	1969/10/11	//
	مدير تقني	1985/09/24	//
	محاسبة	1976/07/08	//
	ادارية	1972/09/07	//
	مترجمة	1986/01/01	//
	//	1988/01/14	//
	تقني	1986/12/29	//
	مفتش الجودة	1985/06/10	//
	مهندس مدني	1972/12/30	//
	مسؤول الميزانية	1972/08/06	//
	طباخ	1975/07/24	//

المفتش الرئيسي
إمضاء : م. م. م.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر:

- 1-الاتفاقية رقم 81 :اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل في الصناعة .
- 2-الاتفاقية رقم 129: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل في الزراعة.
- 3-المرسوم التنفيذي رقم 05.05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.
- 4-المرسوم التنفيذي رقم 261.11 المؤرخ في 30 يوليو 2011 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين لسلك مفتشي العمل.
- 5-قانون رقم 03.90 المؤرخ في 06 فبراير المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم بالامر 11/96 المؤرخ في يوليو 1996.
- 6-قانون رقم 11.90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990.
- 7- تشريع و تنظيم العمل،النشر الرابع.

قائمة المراجع:

الكتب:

- 1-امين عز الدين،المدخل في شؤون العمل و علاقاته، ط5،مكتبة القاهرة الحديثة،القاهرة.
- 2-بشير هدي،الوجيز في شرح قانون العمل،جسور للنشر و التوزيع،ط2006،الجزائر.
- 3-عبد اللطيف خالفي،الوسيط في مدونة الشغل،علاقات الشغل الفردية،ج1،دار السلام للنشر و الطباعة و التوزيع،ط1،2004،المغرب.
- 4-عطا الله بوحמיד،التسريح لاسباب اقتصادية،ديوان المطبوعات الجامعية،بن عكنون الجزائر2009.
- 5-نعمان حافظ،التفتيش الاداري،ط1،2010،العراق.

6-Mhammed Nasreddine Korich, droit du travail , les transformation du droit Algérien du travail .office des publication universitaires. Tome 1 ,10-2009 Edition 4.02.5047.

مؤتمرات العمل الدولي:

- 1-مؤتمر العمل الدولي،ادارة العمل و تفتيش العمل، الدورة 100،جينييف2010.
- 2-مؤتمر العمل الدولي،اطار ترويجي للصحة و السلامة المهنيين،الدورة90،جينييف2006.
- 3- مؤتمر العمل الدولي،المبادئ و الحقوق الاساسية في العمل،الدورة101،جينييف 2012.
- 4- مؤتمر العمل الدولي،استبيان،الدورة 82،جينييف.
- 5-مكتب العمل الدولي، ادارة العمل و تفتيش العمل، التحديات و الافاق المستقبلية،البند الثالث من جدول الاعمال، الدورة 309،جينييف 2010.
- 6- مكتب العمل الدولي،الاستراتيجيات و الممارسات في مجال تفتيش العمل،الدورة 297،جينييف 2006.

رسائل تخرج:

- 1-خنيش رابح،مذكرة تخرج ماجستير،مفتشية العمل في الجزائر تطور و افاق،كلية الحقوق، بن عكنون الجزائر،2011.2012.
- 2-مناصرية سميحة،مذكرة تخرج ماجستير،الحرية النقابية في الجزائر،كلية الحقوق،جامعة الحاج لخضر،باتنة،2011.2012.

مجلات و صحف:

- 1-بطاقة صحفية ، لقاء وطني لاطارات مصالح مفتشية العمل،الجزائر 2006.
- 2- بطاقة صحفية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي،مفتشية العمل،الجزائر 24 جانفي 2006.
- 3-جريدة "التجديد" المغربية،جهاز تفتيش الشغل،مهام جسيمة في ظل ضعف الامكانيات،2004.
- 4-جريدة "الرياض الاقتصادي" منتى الحوار الاجتماعي،وزارة العمل و التفتيش،

العدد 17064 .

5-مجلة العلوم الانسانية،مفتشية العمل و اهميتها في مجال علاقات العمل،العدد28،
ديسمبر2007.

6-مجلة النبا، مجلة شهرية ثقافية،الرقابة الادارية،العدد 84، مصر،2006.

مراجع اخرى:

1-الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الطفل، مداخلة وزير العمل و التشغيل و الضمان
الاجتماعي،جوان 2007.

2-تقييم نشاط مفتشية العمل،مداخلة السيد طيب لوح، وزير العمل و التشغيل و الضمان
الاجتماعي ،احصائية سنة 2012،الجزائر.

3-محاضرات احمية سليمان،قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري،نسخة الكترونية
خاصة بالسنة3 ليسانس،كلية الحقوق الجزائر،2013.2014.منشور

4-محاضرات بلعربي خديجة،مفتشية العمل،تخصص قانون اجتماعي،جامعة د/مولاي
الطاهر،كلية الحقوق سعيدة،2015. غير منشور.

5-محاضرات غريب منية،قسم علم الاجتماع،المركز الجامعي الطارف،الجزائر. منشور

6-محاضرات محمد طارق،القانون الجتماعي،كلية الحقوق ،المحمدية،المغرب. منشور

مواقع انترنت:

1- www.ilo.org

2- www.startimes.com

3 - www.wikipedia.com

4- www.4shared.com

الفهرس

بسملة	
اهداء	
دعاء استفتاح	
مقدمة	01.....
خطة البحث	03.....
الفصل الاول	05.....
المبحث الاول:تنظيم جهاز مفتشية العمل	06.....
المطلب الاول:هياكل مفتشية العمل	06.....
الفرع الاول:الهياكل المركزية	07.....
الفرع الثاني: الهياكل الغير ممركرة	08.....
الاختصاص الاقليمي للمفتشيات الجهوية للعمل و الولائية و مقرات المكاتب	09.....
المطلب الثاني:تسيير المفتشية العامة للعمل	11.....
الفرع الاول:هيئة المفتشين	11.....
الفرع الثاني:الاشخاص المسيرة لمفتشية العمل	13.....
هيكل بياني لجهاز مفتشية العمل	15.....
هيكل بياني لتسيير جهاز مفتشية العمل	16.....
المبحث الثاني:مهام مفتشية العمل	17.....
المطلب الاول:الاشراف و الرقابة	17.....
الفرع الاول:الاشراف	17.....

20.....	الفرع الثاني: الرقابة.....
24.....	المطلب الثاني: الاعلام و المصالحة.....
24.....	الفرع الاول: الاعلام.....
25.....	الفرع الثاني: المصالحة.....
29.....	الفصل الثاني:صلاحيات جهاز تفتيش العمل.....
30.....	المبحث الاول: مجال اختصاص عمل مفتشية العمل.....
30.....	المطلب الاول: التفتيش على مستوى المؤسسات العمومية و ادارات الدولة.....
33.....	المطلب الثاني: التفتيش على مستوى القطاعات الاخرى.....
33.....	الفرع الاول: التفتيش في القطاعات الاخرى و القطاع الخاص.....
35.....	الفرع الثاني: التفتيش في القطاع الغير مصرح به.....
36.....	المبحث الثاني:سلطات مفتش العمل.....
36.....	المطلب الاول:التحريات ذات الطابع المدني.....
36.....	الفرع الاول:الزيارات التفقدية.....
38.....	الفرع الثاني:الفحص و التحقيق.....
40.....	المطلب الثاني:التحريات ذات الطابع الجزائي.....
40.....	الفرع الاول:الملاحظات و الاعذارات.....
41.....	الفرع الثاني:محاضر المخالفات و الصلح.....
43.....	خاتمة.....
45.....	ملحق رقم 01 نموذج محضر تصريح.....
46.....	ملحق رقم 02 نموذج محضر مصالحة.....
47.....	ملحق رقم 03 نموذج محضر عدم مصالحة.....
49.....	ملحق رقم 04 نموذج استمارة زيارة تفتيش.....

51.....	ملحق رقم 05 نموذج محضر اعدار
52.....	ملحق رقم 06 نموذج محضر مخالفة
55.....	قائمة المصادر و المراجع
58.....	الفهرس
	دعاء الختام

دعاء الختام

الحمد لله رب العالمين, والصلاة والسلام على سيدنا محمد الصادق
الوعد الأمين اللهم أعطنا ولا تحرمنا, أكرمنا ولا تهنا, آثرنا ولا تؤثر
علينا, أرضنا وارض عنا. صلى الله على سيدنا محمد النبي الأمي
وعلى آله وصحبه وسلم. و الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات.

ملخص:

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى: " أجهزة التفتيش العمالي " مهمتها السهر على تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بعالم الشغل, مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل. ومع التطورات والتغيرات التي تشهدها هذه الأخيرة تصاعد الاهتمام بالتفتيش العمالي على المستوى الدولي والعربي وانعكس ذلك في اتفاقيات العمل الدولية والعربية والتي تؤكد على الدور الأساسي لمفتشية العمل, مما يجعلها أداة للملاحظة والتأثير ومجالاً للدراسة. من هذا المنظور تحاول هذه الورقة أن تتصدى بالبحث لواقع هذا الجهاز ودوره في عالم الشغل وما إذا كان قادراً على أداء الأهداف المنوطة به إضافة إلى السعي لتحديد الصعوبات والعراقيل التي يواجهها و يتوجب العناية بها واقتراح البدائل المناسبة لها .

Abstract:

The appearance of work legislations and development of technology and the growth of the worker class created several state administration units called « means of work inspection ». her duty is to put in practice the laws and legislatures that concern work, and try to set stability and equilibrium in work relationship. The change and the development of this one hoosted the importance of work inspecting all over the Arabic countries, and that reflected on the national and Arabic work's charts which insist on the fondamental role of work inspectin. and makes it a means of observation and influence as well as a field of study. From all what has been said, we try to seek about the reality of the work inspection, and its role in the field of work. The purpose is to realize in addition to set up all the difficulties that face it. and cases concerning for that, we must take it into account and suggest adequate solutions for it.