

المفتشية العامة للعمل: الموارد القانونية وطبيعة الأداء

General Inspectorate of Labor: Legal resources and the nature of performance

بلكرشة مولاي محمد، أستاذ محاضر "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم

moulaymohamed.belkercha@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2024/04/06

تاريخ القبول: 2024/02/12

تاريخ الاستلام: 2023/10/28

الملخص إن الاهتمام بمعالجة موضوع تفتيش العمل ينم عن حرصٍ منا شديدٍ على لفت النظر لأهمية هذه الوظيفة في مجال العمل. فبعد استعراض الإطار التشريعي الدولي ثم الوطني - بالوقوف على أهم المحطات التاريخية في تطور مفتشية العمل، مع بعض إحالات المقارنة من خلال النموذج الفرنسي - عمدنا إلى تحليل أهم الصلاحيات المخول لمفتش العمل. ثم في الأخير موازنة ذلك بما هي عليه وضعية تفتيش العمل في الجزائر بالنظر إلى حجم ونطاق هذه الصلاحيات من جهة وطبيعة التحديات المطروحة من جهة أخرى لأجل أداء أكثر فعالية يستجيب لتطلعات العمال ومصالح أصحاب العمل والمؤسسات المستخدمة على حد سواء، ومن ثمة تحقيق متطلبات استقرار الوضعية الاجتماعية كشرط ضروري لكل أشكال التنمية.

الكلمات المفتاحية: معايير العمل. بيئة العمل. تفتيش العمل. علاقات العمل. نزاعات العمل.

Abstract The interest in addressing the issue of labor inspection reflects our keenness to draw the attention to the importance of this function in the field of work. After reviewing the international and then national legislative framework - by identifying the most important historical stations in the development of the labor inspectorate, with some comparative references through the French model - we proceeded to analyze the most important prerogatives granted to the labor inspector. Then, in the end, balancing this with what the labor inspection situation is in Algeria, given the size and scope of these prerogatives on the one hand and the nature of the challenges presented on the other hand, in order to perform more effectively that responds to the aspirations of workers and the interests of employers and employing institutions alike, and from there achieving the requirements for the stability of the social situation, as a necessary condition for all forms of development.

Key Words : Labor standards ; Work environment ; Labor inspection ; Employment Relationships ; Labor disputes.

مقدمة

لقد عززت المنظومة القانونية الدولية حق الإنسان في العمل - إلى حد ما - بشكل يعمل على استدامته رغم ما قد يهدد هذه الإستدامة أو يضر بمصلحة العامل وبحقوقه ذات الصلة. يجد هذا الإرث القانوني أصوله الأولى في عدة مصادر من أهمها:

- ديباجة دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919 (في صيغته الأصلية)؛

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 لا سيما المادة 23 منه التي شددت على الحق في العمل وفي حرية اختياره، وفي شروط عمل عادلة، مُرضية، وفي الحماية من فقدانه (الحماية من البطالة)؛

- إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة لا سيما المادة 1-2 منها التي نصت على واجب الدول الأطراف على العمل على "توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه"؛

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1966، لا سيما المادة 6-1 منه التي تقضي بأن الحق في العمل يشمل "ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية"...

و لما كانت في الأمر حاجة ماسة مستمرة لتعزيز الحق في العمل نشأت الضرورة العملية لإسناده مؤسسيا وإجرائيا بما يحقق ذلك على المستوى الدولي مما نص على إنشائه واتخاذه دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919 (في صيغته الأصلية) من أجهزة وإجراءات تعاقدية دولية... " بغرض حماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن ظروف العمل "؛ إعلان فيلاديلفيا سنة 1944 القاضي بتوفير الحماية اللازمة لحياة وصحة العاملين في جميع المهن من حيث أنه التزم تعهدت به منظمة العمل الدولية (الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية)؛ مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاغن سنة 1995 المتضمن التزامات الدول المشاركة في كل ما يتعلق ب "الحقوق الأساسية للعمال" (الحرية النقابية، الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، والقضاء على التمييز في الاستخدام...)؛ إعلان منظمة العمل الدولية في جوان 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته. و الذي رُصدت مخرجاته للتعامل مع التحديات الجديدة التي أضحت تطرحها العولمة بوضع معايير للعمل أكثر تكيفا معها تفرض على الدول الأعضاء احترامها (الحرية النقابية، الإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، القضاء على جميع أشكال العمل الجبري، القضاء الفعلي على عمل الأطفال، القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة...)؛ إعلان ذات المنظمة المعدل في 11 جوان 2022 الذي نص من بين ما نص عليه الحق في توفير بيئة عمل آمنة وصحية...

وبذات المنطق الحريص على حماية حقوق العمال تم تضمين مختلف المبادئ، الحقوق، الأحكام، وكذا الآليات الكفيلة بذلك مما عرضناه سلفا في التشريعات الوطنية لكثير من الدول ذات العضوية وغيرها...

وتبقى مفتشية العمل - في الجزائر وغيرها من الدول، وهي كثيرة - نموذج الأجهزة الأكثر شيوعا للتعامل - وقاية أو تصحيحا - مع شتى أشكال نزاعات العمل الفردية والجماعية ومع كل ما يتصل بالحقوق الأساسية للعامل وببيئة العمل. فما هي هيكلتها؟ أهم الصلاحيات المسندة إليها؟ وما هو المتوقع منها حماية لحقوق العمال على وجه الخصوص؟

المحور الأول: المفتشية العامة للعمل: نشأتها وتطور هيكلتها

مفتشية العمل هي - حسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي - هيئة موضوعة تحت وصايتها. ويقع عليها وفق المرسوم رقم 05/05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل تصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع و التنظيم المعمول بهما.¹ وهو نفس المدلول الذي يكاد يشمل ماهية، وصلاحيات هذا الجهاز في كثير من الأنظمة.

في فرنسا مثلا - وهي التجربة الأقرب إلى الجزائر جغرافيا، تاريخيا، وقانونيا - فإن مفتشية العمل هي أيضا هيئة مراقبة. تقدم تقاريرها إلى الوحدات الإقليمية التابعة لـ المديرية الجهوية للمؤسسات، والمنافسة، والاستهلاك، والعمل والتشغيل DIRECCTE (تحت وصاية المديرية العامة للعمل DGT). وهي تتكون من مفتشي عمل ومراقبين. ويمكن لجميع الموظفين أو أصحاب العمل الاتصال بها. ولها دور في مراقبة التطبيق السليم لقانون العمل في الموقع. كما لها الحق في الوصول إلى أي نوع من ملفات المؤسسة. وهي تقدم المشورة بشأن تنفيذ الأحكام التشريعية وإدارة نزاعات العمل الفردية أو الجماعية.² وهو ذات المعنى الوارد في منصة "خدمة عمومية www.service-public.fr وهو أكبر موقع إلكتروني رسمي للإدارة الفرنسية من أن مفتشية العمل تعنى بالسهل على التطبيق الجيد لقانون العمل. وفي هذا الإطار يعود لها إعلام ونصح أصحاب العمل، الأجراء، وممثلي المستخدمين حول الأحكام المطبقة على وضعيتهم، ولها أن تجري عمليات مراقبة في أماكن العمل.³

1- النشأة وتطور الهيكلية

أ- النشأة

تاريخيا، يعتبر "قانون المحافظة على أخلاق المتدربين" سنة 1802 أول تشريع وطني يوضع من قبل البرلمان البريطاني لتحسين "أخلاق" العمال في إشارة إلى السلامة والصحة والرعاية الاجتماعية وكذا ساعات العمل، لا سيما بالنسبة للأطفال العاملين في قطاعات شاقة وخطيرة. وقد تم تفعيل تطبيق هذا القانون سنة 1833 حين عينت الحكومة البريطانية المفتشين الأربعة الأوائل. وفي سنة 1844 تم تعزيز سلك مفتشي العمل بمقتضى قانون

¹ - المادة الثانية، مرسوم تنفيذي رقم 05/05، مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق لـ 06 يناير سنة 2005م، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 04، في 28 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق لـ 09 يناير سنة 2005م)؛

- www.mtess.gov.dz/ar

² - www.l-expert-comptable.com/a/529881-l-inspection-du-travail.html

³ - www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107

The Factory Act. أما في ألمانيا فقد تم ذلك بمقتضى قانون الصناعة في 1 جوان 1891، ثم في سويسرا بتاريخ 23 مارس 1877...¹

في فرنسا، أُنشئت أول دائرة تفتيش للعمل سنة 1874 بأن ضمت 15 مفتشاً، ثم هيئة أخرى من موظفي الخدمة المدنية مخصصة لتفتيش العمل بموجب قانون 2 نوفمبر 1892 لمراقبة تطبيق قانون 22 مارس 1841 (بخصوص حظر استغلال الأطفال العاملين في سن أقل من ثماني سنوات).

وهكذا، توالى التشريعات الأوروبية المتعلقة بتحسين ظروف العمل في نهاية القرن 19م وتكثفت عمليات تنصيب مفتشي العمل كما في ألمانيا التي عينت أول مفتشة مصانع (إمرأة) سنة 1901... لتنتشر مفتشيات العمل في أكثر من دولة في العالم. فيتخذ بالتالي هذا الإهتمام (تحسين ظروف العمال عن طريق آلية التفتيش في مكان العمل) منحى دوليا لا سيما بعد مشاركة ممثلي 15 دولة في ندوة برلين سنة 1890 التي تبنت هذه الآلية (التفتيش). ليشمل ذلك تباعا أكثر من قطاع اقتصادي (الفلاحة سنة 1969، البحر سنة 1996 ثم في سنة 2006...). هذا، وتعتبر إلى يومنا هذا الإتفاقية رقم 81 في سنة 1947 المرجعية الدولية الرئيسية لخدمات تفتيش العمل، إذ جعلت هذه الخدمات تشمل قطاعات عديدة ومختلفة.²

نشأة مفتشيات العمل في الجزائر تعود إلى الفترة الإستعمارية. وبعد الإستقلال تم اصدار أول نص جزائري في هذا المجال سنة 1967 من خلال المرسوم رقم 60/67 المؤرخ في 27 مارس سنة 1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة.³ وذلك في إطار تمديد سريان التشريع النافذ (الموروث عن الإدارة الإستعمارية).

في سنة 1968 تم تحديد بشكل جلي ولأول مرة اختصاصات وصلاحيات مفتشي العمل بمقتضى المرسوم رقم 366/68 المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشي العمل

والشؤون الاجتماعية (لا سيما المادة الأولى منه)،⁴ وكذا اختصاصات وصلاحيات مراقبي العمل الذين يقعون تحت سلطتهم على اعتبار أنهم معاونهم المباشرين بمقتضى المرسوم رقم 367/68 المؤرخ في 30 ماي 1968

¹- International Labour Organization, « ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems: An introduction to labour inspection », p.p.1-2-3, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/;

- Josine Bitton, « Fiche pédagogique : L'inspecteur du travail », Dans : **Après-demain**, 2015/2 (N ° 34, NF), p.p. 47 à 48, www.cairn.info/revue-apres-demain-2015-2-page-47.htm

²- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/, op.cit

³- مرسوم رقم 60/67، مؤرخ في 16 ذي الحجة عام 1386 هـ الموافق ل 27 مارس سنة 1967، يتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 28، في 24 ذي الحجة عام 1386 هـ الموافق ل 04 أبريل سنة 1967م)؛

⁴- مرسوم رقم 366/68، مؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1388 هـ الموافق ل 30 مايو سنة 1968م، يتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 44، في 4 ربيع الأول عام 1388 هـ الموافق ل 31 مايو سنة 1968م)؛

المتضمن القانون الأساسي الخاص لمراقبي العمل والشؤون الاجتماعية (فرع العمل واليد العاملة، فرع الضمان الإجتماعي، فرع النشاط الإجتماعي)¹.

تعتبر سنة 1990 تاريخا مفصليا في أداء مفتشيات العمل وفق فلسفة مغايرة تماما للمعهود من إشترابية المنظور والتسيير.

لقد أعيد النظر - جغرافيا ووظيفيا - في طريقة تنظيم مفتشية العمل بمقتضى المرسوم رقم 209/90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 بشكل أكثر إعمالا لمبدأ توزيع الاختصاص وبما يستوعب فواعلا جديدة متعددة في بيئة وعلاقات العمل على نحو أكثر حركية لا سيما في ظل التوجه الليبرالي الجديد الذي أضى الاقتصاد الجزائري ينحو منحاه.

ب- هيكلتها

وهكذا، فقد قضى هذا المرسوم بأن تتشكل المفتشية العامة للعمل - الخاضعة لسلطة المفتش العام للعمل - من:

- هياكل مركزية تتمثل في:

- مديرية التنظيم والتكوين. وهي تتكون من ثلاث مديريات فرعية هي: المديرية الفرعية للمناهج والمراقبة، المديرية الفرعية للتكوين والوثائق، المديرية الفرعية لإدارة الوسائل؛

- مديرية العلاقات المهنية والتلخيص.² وهي تشمل مديريتين فرعيتين: المديرية الفرعية للدراسات والتلخيص، المديرية الفرعية للعلاقات المهنية والاتفاقيات الجماعية.

- هياكل غير ممركرة تتمثل في:

- المفتشيات الجهوية للعمل على المستوى المحلي. وهي تختص بولاية واحدة أو بعدة ولايات؛

- مكاتب مفتشية العمل. إذ يختص مكتب مفتشية العمل بمنطقة صناعية واحدة أو دائرة واحدة أو عدة دوائر.³

¹- مرسوم رقم 367/68، مؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1388هـ الموافق ل 30 مايو سنة 1968م، يتضمن القانون الأساسي الخاص لمراقبي العمل والشؤون الاجتماعية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 44، في 4 ربيع الأول عام 1388هـ الموافق ل 31 مايو سنة 1968م).

²- المادة الرابعة، مرسوم تنفيذي رقم 209/90، مؤرخ في 22 ذي الحجة عام 1410هـ الموافق ل 14 يوليو 1990م، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 29، في 26 ذي الحجة عام 1410هـ الموافق ل 18 يوليو 1990م).

³- المادتان 10-11، نفس المرجع.

في محطات تاريخية لاحقة اجتهد المشرع في تدارك نقائص النصوص السابقة - في مجال تفتيش العمل وبشكل أكثر تماشيا واستجابة لخصوصيات الواقع المتبدل والرهانات الجديدة التي بات يطرحها - فتم إصدار المرسوم رقم 05/05 المؤرخ في 06 يناير 2005 تحقيقا لذات الرؤية. إذ جرت فيه أيضا هيكلة مصالح المفتشية العامة للعمل مركزيا وعلى المستوى المحلي على النحو التالي:

- مركزيا من خلال استحداث:

- مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل. وهي تتكون من المديريات الفرعية الثلاث الآتية: المديرية الفرعية للعلاقات المهنية، المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

- مديرية الإدارة والتكوين.¹

- على المستوى اللامركزي من خلال إنشاء:

- مفتشية العمل للولاية (على مستوى إقليم الولاية). و عددها بعدد ولايات الجمهورية، أي 58 مفتشية ولاية للعمل؛

- تمديد العمل بالمفتشية الجهوية للعمل على مستوى عدة ولايات وألا تقتصر في جميع الحالات على ولاية واحدة كما كان واردا فيما قبل. وعددها حاليا 08 مفتشيات جهوية للعمل على مستوى: الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة و تيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات؛

- مكتب مفتشية العمل (على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة) تابع لاختصاص مفتشية العمل للولاية مباشرة. عددها 27 مكتب مفتشية عمل، يشرف عليها رؤساء مكاتب.²

إن طريقة تنظيم المفتشية للعمل - على الأقل على المستوى المركزي - تظهر جليا منطق "السلطة العامة" التي أضفاه عليها المشرع إلى حد ما من حيث أنه أناط بها أدوارا واختصاصات قوية في علاقتها مع المستخدم أو صاحب العمل في حين أنه تجاوز توقع أي مشكل يتعلق بحيادية مفتش العمل.

في فرنسا على سبيل الاستدلال، يعتبر المجلس الوطني لمفتشية العمل Conseil National de l'inspection du Travail (CNIT) الهيئة الاستشارية العليا (على المستوى المركزي) التي يعود لها - علاوة على تحديد التوجهات العامة للعمل - النظر في قضايا تتعلق بشكاوى ضد مفتش العمل في هذا الجانب. وهو

¹ - المواد: من 04 إلى 17، مرسوم تنفيذي رقم 05/05، مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق ل 06 يناير 2005م، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 4، في 28 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق ل 09 يناير 2005م).

² - المواد: من 18 إلى 25، مرسوم تنفيذي رقم 05/05، مرجع سابق؛

جهاز مستقل يتم انتخاب أعضائه - الذين يمثلون عدة قطاعات وزارية رفيعة، هيئات قضائية عليا (مستشار دولة Conseiller d'Etat، مستشار محكمة النقض Conseiller à la Cour de cassation)، مفتشي ومراقبي العمل - لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد.

في حين يقع على المديرية العامة للعمل DGT رسم السياسة العامة للعمل، تقييم الإجراءات، لا سيما فيما يتعلق بمراقبة تطبيق قانون العمل، وكذا التنسيق مع شتى مصالح تفتيش العمل الوزارية الأخرى وكذا غير الممركزة.

أما الجهاز غير الممركز الرئيسي لمفتشية العمل في فرنسا فيتمثل في المديرية الجهوية للمؤسسات، والمنافسة والاستهلاك والعمل والشغل DIRECCTE المتواجدة على مستوى كل إقليم (Région) منذ سنة 2010. علما أن توحيد مفتشيات العمل الثلاث في فرنسا من خلال إلحاقهم بوزارة العمل لم يتم إلا في سنة 2009 في إطار المراجعة العامة للسياسات العمومية La révision générale des politiques publiques (RGPP) بعدما كان مفتشو العمل ينتمون لثلاثة قطاعات مختلفة (وزارة العمل (في معظمهم)، وزارة الفلاحة، ووزارة النقل).¹

المحور الثاني: المهام والاختصاصات

من حيث أنها قد صدقت إلى يومنا هذا على 60 اتفاقية دولية للعمل (منها 53 اتفاقية لا زالت سارية المفعول) فإن الجزائر بالنتيجة المنطقية تأخذ في الحسبان في تشريعاتها الداخلية للعمل كل هذه المنظومة التعاقدية في تفتيش العمل. ونستحضر في هذا الصدد اتفاقية إدارة العمل رقم 150 سنة 1978 كإطار مرجعي عام؛ واتفاقية تفتيش العمل رقم 81 سنة 1947...²

هذا، وتعتبر الأجهزة اللاممركزة للمفتشية العامة للعمل - في تقديرنا - المستوى الأكثر ملائمة لتطلعات العمال ومشاكلهم ومن ثمة أكثر تعاملًا مع شتى التحديات التي تطرحها علاقات العمل وبيئة العمل مما يمكن أن تقع أجهزة المستوى المركزي تحته من ضغوط، لا سيما مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بمديرياتها الفرعية الثلاث التي تعنى بوضع وضبط الخطوط العريضة للسياسة العمومية في مجال العمل، متابعتها وتقييمها،

¹ - المواد: من 18 إلى 25، مرسوم تنفيذي رقم 05/05، مرجع سابق؛

- www.mtess.gov.dz/ar, op.cit

² - Bureau international du Travail Genève, Conférence internationale du Travail, 100e session, 2011 « Rapport V Administration du travail et inspection du travail », Cinquième question à l'ordre du jour, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_153935.pdf;

- " قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر " - <https://www.mtess.gov.dz/ar>

واقترح الحلول والسياسات البديلة لتحسين الوضعية الإجتماعية وشروط العمل، ومراقبة تطبيق القوانين ذات الصلة...¹

لقد عرفت الجزائر تجربة قانونية طويلة في مجال تفتيش العمل تمتد إلى ستينيات القرن الماضي، كما أوضحنا في مواضع سابقة من هذه الدراسة. أرسى أهم بداياتها المرسوم رقم 60/67 في 27 مارس سنة 1967 الذي يتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة؛ المرسوم رقم 366/68 في 30 مايو سنة 1968م المتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية؛ المرسوم رقم 367/68 في 30 مايو سنة 1968م الذي يتعلق بالقانون الأساسي الخاص لمراقبي العمل والشؤون الاجتماعية؛ الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية؛ المرسوم التنفيذي رقم 209/90 المؤرخ في 14 يوليو 1990م المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

هذا، ويعتبر القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل أساس التشريع والتنظيم الذي أتى بعده في مجال تفتيش العمل. إذ يناط وفقه بالمفتشية العامة للعمل الاضطلاع بما يلي من مهام:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال؛
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم والوسائل الأكثر ملاءمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية؛
- مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل؛
- إجراء المصالحة وقايةً من الخلافات الجماعية وتسويتها؛
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم؛
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها؛
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقترح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.²

أما صلاحيات مفتشي العمل فتتمثل في:

¹ - المواد: من 4 إلى 9، مرسوم تنفيذي رقم 05/05، مرجع سابق.

² - المادة الثانية، قانون رقم 03/90 مؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق ل 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 6، في 11 رجب 1410 هـ الموافق ل 7 فبراير 1990).

- تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهنون من الجنسين عدا المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري وبعض المؤسسات لضرورات الدفاع والأمن الوطنيين؛
- القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية؛
- القيام بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام القانون والتنظيم المعمول به من خلال الإستماع إلى الأشخاص، أخذ عينات، طلب الإطلاع على الوثائق، إلتماس آراء المختصين أو مساعدتهم، إصطحاب المستخدم أو ممثله وممثل العمال...

كما يعود لمفتشي العمل في إطار ممارسة مهامهم القيام بما يلي:

- تدوين ملاحظات كتابية؛
 - توجيه إغذارات؛
 - تحرير محاضر مخالفات؛
 - تحرير محاضر المصالحة أو عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.¹
- مما يجب لفت النظر إليه أيضا أن هذه الصلاحيات الموضحة أعلاه مما خوله القانون رقم 03/90 لمفتشي العمل لممارسة مهامهم هي تقريبا ذاتها الواردة في المرسوم رقم 261/11 الصادر في 30 يوليو 2011 لا سيما المادتين الثالثة والرابعة منه.²

المحور الثالث: مكاسب الأداء وتحدياته

بقدر ما تبدو عليه مهام التفتيش من أنها ذات طابع قانوني أو حتى تقني فإنها تنطوي على خلفيات وأبعاد إنسانية نسبية إلى أهدافها الاجتماعية التي تندرج في جوهر حقوق الإنسان لارتباطها الوثيق بحقه الأساسي في العمل مع ينطوي عليه ذلك من حقوق أخرى اقتصادية تصون كرامته وتحقق أسباب عيشه واستقراره (البيولوجي والنفسي).

من جهة أخرى، حتى وإن كان يُعزى - من حيث المبدأ - إستحداث أجهزة تفتيش العمل ومدها بالوسائل والأدوات القانونية اللازمة لأسباب تتعلق بسلوكات أو إجراءات يُحتمل إضرارها بالعامل من قبل المستخدم (على

¹- المواد: 3-5-6-7، قانون رقم 03/90، مرجع سابق.

²- مرسوم تنفيذي رقم 261/11، مؤرخ في 28 شعبان عام 1432هـ الموافق ل 30 يوليو سنة 2011م، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلوك مفتشي العمل (الجريدة الرسمية للجمهور للجمهورية الجزائرية، العدد رقم 43، في 3 رمضان عام 1432هـ الموافق ل 3 غشت سنة 2011م).

سبيل الأولوية في غالب الأحوال) فثمة اعتبارات أخرى تجري مراعاتها خلف ذلك كله لا سيما في حالات الأزمات (الإقتصادية أو حتى السياسية).

إلى غاية أكتوبر 2022 بلغ عدد زيارات التفتيش والمراقبة التي قام بها مفتشو ومراقبو العمل على المستوى الوطني 165.406 زيارة تفتيش ومراقبة، غطت فيها عمليات المراقبة أكثر من أربعة ملايين عامل. وقد أدت إلى تحرير 161.451 وثيقة: من بينها 25.517 محضر مخالفة أُحيلت على الجهات القضائية المختصة، 116.094 إعدار، و 19.840 ملاحظة كتابية.¹

ومنه، فلا يمكن أن نجد تفسيراً موضوعياً لهذه الحصيلة المتواضعة - التي قد يُعتقد بأنها مقبولة، أو أنها مؤشر على استقرار الوضعية الإجتماعية - مقارنة بغيرنا من الدول إلا بردها في عموم الأمر إلى الأسباب والاعتبارات الآتي توضيحها:

- السلم الإجتماعي، الذي يُعتبر بالنسبة للدول التي تعرف حالات عدم الإستقرار هدفاً حيوياً لها. فتعتمد بالتالي إلى اتخاذ كل ما من شأنه استدامة هذا السلم من خلال بنى وآليات "التعبير عن المصالح، وتجميع المصالح" كوظيفة أساسية للأنظمة السياسية في تحقيق توازنها ومن ثمة استقرارها واستمرارها. وليس أكثر تهديداً للسلم الإجتماعي من الإضطرابات المهنية والعمالية؛

- تظهر مهمة تفتيش العمل في الجزائر - أو في مَنْ هي في حكمها من الدول - لفترة طويلة كمورد سياسي يجري توظيفه لغايات سلطوية. ولعل ذلك ما قد يفسر الدور الأقرب إلى الرمزية مما أنيط بأجهزة تفتيش العمل في حقيقة الواقع بالنظر إلى الإمكانيات المتاحة لها "والطرق الكلاسيكية التي لا زالت تدار بها"، باعتراف الأمين العام للنقابة الوطنية المستقلة لمفتشي العمل (SNAIT).² فرغم تجربة التشريع الجزائري الطويل في مجال تفتيش العمل، كما أسلفنا (المراسيم رقم 60/67، 366/68، 367/68، 33/75، 03/90، 261/11، القانون رقم 209/90...) فإن مكانة ومركز مفتش العمل القانوني بالنظر إلى طبيعة الصلاحيات المخولة له لم يجرِ تعزيزها بالشكل الكافي في كل مرة تعدل فيها النصوص إلا بما يمس بعض الجوانب الشكلية فقط؛

- حجم الأحكام القضائية التي يتجاهل تطبيقها بعض المستخدمين استغلالاً لبعض الثغرات القانونية، بما يستدعي مراجعة التشريع القانوني والتنظيم في كليته وجزئياته؛

- العدد غير الكافي لمفتشي العمل والحاجة لتوظيف أكبر على المستوى الوطني، وتكثيف دورات التدريب والتكوين؛

¹ - "لجنة الصحة تستمع إلى المفتش العام للعمل بوزارة العمل والضمان الاجتماعي" - <https://www.apn.dz/lire-article/2122>, Déc 2022

² - Islam Zemam, «Les inspecteurs du travail menacent», **L'Algérie aujourd'hui**, <https://lalgerieaujourd'hui.dz/les-inspecteurs-du-travail-menacent>

- إن توحيد سلك مفتشي العمل لا يتعارض مع تخصص عدد منهم في جوانب معينة من جوانب التفتيش في قطاعات مختلفة؛

- هشاشة الوضع المهني لمفتش العمل خاصة فيما يتعلق بنظام الأجر والتحفيز (المادي والمعنوي)؛

- الضغوطات المهنية التي غالبا ما تتصل بعلاقة السلطة الرئاسية على مفتش العمل، أو من خارج الأطر الرسمية، مما يهدد أمنه الوظيفي ويزيد وطءا حالة التردد، الرفض، واليأس لديه...؛

- حجم التهديدات والتجاوزات اللفظية والجسدية والمضايقات التي يتعرض لها مفتشو العمل بصورة جد متكررة أثناء أداء مهامهم.

إنها كلها تحديات تواجه الدولة لدعم هيئات وأجهزة المفتشية العامة للعمل، لا سيما على المستوى المحلي، بالموارد والإمكانات التي تتناسب مع ما هو معقود عليها من مهام. كما ينتظر من مفتشي العمل أيضا اعتماد منطق تسير أكثر جوارية بالنظر إلى "حالة الانفصال" التي أوقعوا فيها أنفسهم بسبب ما وصفناه بالطرق الكلاسيكية التي دأبوا على اتباعها في علاقتهم مع العمال. وتبقى اللقاءات الوطنية أو الجهوية التي تنظم مناسباتها غير كافية في هذا الجانب لا سيما فيما يتصل بمهمة المفتش في تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الضرورية لتطبيق القانون والإلتزامات التعاقدية في إطار الإيفاء بمهام "نزاهة العمل" (المادة الثانية من القانون رقم 03/90)، وكذا تأطير الشركاء الاجتماعيين الذين يفتقر معظمهم إلى ذلك، مساعدةً وتأهيلا لهم لفهم وتحمل المسؤوليات الملقاة عليهم واتخاذ أفضل الطرق القانونية والعملية لاستباق النزاعات أو حلحلتها وتسويتها في حال وقوعها.

الخاتمة

إن الإطار القانوني المحدد والمنظم لمهام تفتيش العمل مما تضطلع بها شتى الهيئات والأجهزة (المركزية وغير الممركزة) لا يمكن في كل الأحوال أن يكون كافيا على الشكل الذي ترد عليه النصوص القانونية دون تحيينها ومراجعتها في سياق الظروف والمعطيات المتغيرة في الزمان، ودون وضع استراتيجية متكاملة بمقاربات متنوعة (قانونية، إدارية، مجتمعية، إعلامية، مالية...) تستوعب قطاعات مختلفة ولا يكتف فيها بفواعل بيئة العمل فقط.

كما يفترض أيضا في هذا الجانب الإنتباه إلى ضرورة تفعيل وظيفة التفتيش التلقائي الدوري لظروف وشروط العمل وقايةً من النزاعات (الفردية والجماعية) قبل حدوثها وفق رؤية واستراتيجية استباقية. وهو أمر يوفر على جميع الأطراف تكاليف هذه النزاعات وأثارها السلبية على إعتبارات الثقة والتعايش والتعاون، وعلى استقرار المؤسسة، والأداء الكلي...

قائمة المصادر والمراجع

أ- الوثائق الرسمية

- ¹- مرسوم رقم 60/67، مؤرخ في 16 ذي الحجة عام 1386 هـ الموافق ل 27 مارس سنة 1967، يتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 28، في 24 ذي الحجة عام 1386 هـ الموافق ل 04 أبريل سنة 1967 م)
- ²- مرسوم رقم 366/68، مؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1388 هـ الموافق ل 30 مايو سنة 1968 م، يتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 44، في 4 ربيع الأول عام 1388 هـ الموافق ل 31 مايو سنة 1968 م)
- ³- مرسوم رقم 367/68، مؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1388 هـ الموافق ل 30 مايو سنة 1968 م، يتضمن القانون الأساسي الخاص لمراقبي العمل والشؤون الاجتماعية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 44، في 4 ربيع الأول عام 1388 هـ الموافق ل 31 مايو سنة 1968 م)
- ⁴- مرسوم تنفيذي رقم 209/90، مؤرخ في 22 ذي الحجة عام 1410 هـ الموافق ل 14 يوليو 1990 م، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 29، في 26 ذي الحجة عام 1410 هـ الموافق ل 18 يوليو 1990 م)
- ⁵- مرسوم تنفيذي رقم 05/05، مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق ل 06 يناير 2005 م، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 4، في 28 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق ل 09 يناير 2005 م)
- ⁶- مرسوم تنفيذي رقم 261/11، مؤرخ في 28 شعبان شعبان عام 1432 هـ الموافق ل 30 يوليو سنة 2011 م، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد رقم 43، في 3 رمضان عام 1432 هـ الموافق ل 3 غشت سنة 2011 م)
- ⁷- قانون رقم 03/90 مؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق ل 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 6، في 11 رجب 1410 هـ الموافق ل 7 فبراير 1990).

ب- مواقع الإنترنت

1- www.mtess.gov.dz/ar

2- www.l-expert-comptable.com/a/529881-l-inspection-du-travail.html

3- www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107

- 4- International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/
- 5- Josine Bitton, www.cairn.info/revue-apres-demain-2015-2-page-47.htm
- 6- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue, op.cit
- 7- Bureau international du Travail Genève, Conférence internationale du Travail, 100e session, 2011 « Rapport V Administration du travail et inspection du travail », Cinquième question à l'ordre du jour, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_153935.pdf;
- 8- <https://www.mtess.gov.dz/ar>
- 9- <https://www.apn.dz/lire-article/2122>, Déc 2022
- 10- Islam Zemam, <https://lalgerieaujourd'hui.dz/les-inspecteurs-du-travail-menacent>