

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

### The role of labor inspection in maintaining professional balance in light of the outbreak of the Corona crisis

بن الطيبي مبارك

جامعة أحمد دراية – أدرار، الجزائر

btmadrar@univ-adrar.edu.dz

بوعجيلة موسى\*

مخبر القانون والتنمية المحلية

جامعة أحمد دراية – أدرار، الجزائر

mou.bouadjila@univ-adrar.edu.dz

تاريخ إرسال المقال: 2021-09-02 تاريخ قبول المقال: 2022-01-14 تاريخ نشر المقال: 2022-03-31

#### المخلص:

خلف فيروس "كوفيد19" آثارا اجتماعية واقتصادية ونفسية سلبية أثرت على الأشخاص والمؤسسات، وأدت إلى اضطراب الحياة العامة. حيث باتت القواعد التقليدية في قوانين العمل أو الشريعة العامة غير كفيلة لإحداث التوازن بين المراكز القانونية لأطراف العلاقة الشغيلة (عمال وأرباب العمل). لذلك عمدت الدولة إلى اتخاذ التدابير الاحترازية اللازمة وتوفير الوقاية والرعاية الصحية لحماية حقوق العمال.

بحثنا في هذا المقال الطبيعة القانونية لفيروس "كوفيد19" وتكييفه القانوني، وتناولنا إجراءات وسبل حماية حقوق العمال على مستوى معايير منظمة العمل الدولية، وعلى المستوى الوطني بما في ذلك الدور الرقابي لمفتشية العمل في حماية حقوق العمال.

الكلمات المفتاحية: فيروس كوفيد19 - حقوق العمال - معايير العمل الدولية - مفتشية العمل.

#### **Abstract:**

The "Covid 19" virus has had negative social, economic and psychological effects that have affected people and institutions, leading to disruption of public life.

The state proceeded to take the necessary precautionary measures and provide prevention and health care to protect the rights of workers.

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

In this article, we discussed the legal nature of the "Covid 19" virus and its legal adaptation, and discussed procedures and ways to protect workers' rights at the level of ILO standards and at the national level, including the supervisory role of the labor inspectorate in protecting workers' rights.

**Keywords:** Covid19 virus - Workers' rights - International labor standards - Labor inspection

### مقدمة:

تعرض العالم بشكل مستمر لأنواع مختلفة وصور متعددة من الأوبئة ظلت على مدى التاريخ تمثل تهديدا حقيقيا للحياة البشرية لما ينتج عنها من خسائر جسيمة في الأرواح والأموال، وما ينتج عنها من آثار اجتماعية واقتصادية ونفسية سلبية تؤثر على مستوى الفرد والدولة على حد سواء. إن الحقوق والتزامات المتبادلة بين العامل ورب العمل، والمنبثقة عن عقد العمل لا تثير أي اشكال في الظروف العادية لأن القانون هو الذي يحددها ويرتب آثارها.

غير أنه في ظل تفشي الوباء العالمي "كوفيد 19" تم فرض حجر عام أدى إلى اضطراب الحياة العامة، وأثر على علاقات العمل، الشيء الذي فرض على أجهزة الدولة ضرورة إيجاد السبل والحلول الكفيلة لحماية حقوق العمال واتخاذ التدابير اللازمة في مجال الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل. أهمية الدراسة وهدفها:

تكمن أهمية الدراسة في تبيان الطبيعة القانونية لجائحة كورونا وتكييفها القانوني، ومدى المام المشرع الجزائري بمعالجة الوضع الاستثنائي حفاظا على استقرار علاقة العمل واستمرارها وكذا تسليط الضوء على الدور الرقابي والحماي لمفتشية العمل في الحفاظ على التوازن المهني لحماية حقوق العمال.

### إشكالية الدراسة :

تتعلق هذه الورقة البحثية من إشكالية رئيسية مفادها: إلى أي مدى بقت مفتشية العمل في الجزائر تقوم بدور فعال لحماية حقوق العمال المكرسة بالنصوص الرسمية في ظل وضع غير مستقر بسبب تفشي كوفيد19، وما خلفه من انعكاسات اقتصادية واجتماعية على جميع المستويات؟ منهج الدراسة :

ولقد تم الاعتماد في معالجة مضامين هذه الإشكالية على المنهج الوصفي التحليلي عن طريق تحليل مختلف النصوص والتشريعات المتعلقة بقانون العمل بالإضافة إلى القانون المدني باعتباره الشريعة العامة، كما تم الاعتماد على القانون المقارن محاولة لتسليط الضوء على الفروقات الموجودة بين قانون

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

العمل الجزائري والقانون الفرنسي.

عناصر الدراسة :

تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى محورين رئيسيين:

تطرقنا في المبحث الأول إلى النظام القانوني لفيروس "كوفيد 19"، وعالجنا في المبحث الثاني آثار فيروس "كوفيد19" على علاقات العمل ودور مفتشية العمل في الرقابة على حماية حقوق العمال.

### المبحث الأول :

#### النظام القانوني لفيروس "كوفيد 19"

نحاول من خلال هذا المبحث التطرق للنظام القانوني لفيروس "كوفيد19"، من خلال التعرض لمفهوم جائحة كورونا وطبيعتها القانونية في المطلب الأول، ثم للتكييف القانوني لفيروس "كوفيد 19" هل هو قوة قاهرة أم ظرف استثنائي عام في المطلب الثاني.

### المطلب الأول :

#### مفهوم جائحة كورونا وطبيعتها القانونية

نحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى مفهوم جائحة كورونا من خلال الوثائق الرسمية الصادرة عن منظمة الصحة العالمية وإلى طبيعتها القانونية.

#### الفرع الأول: مفهوم جائحة كورونا

إن فيروس كورونا يختلف مفهومه عن "كوفيد19" (covid19) من خلال الأدلة الرسمية لمنظمة الصحة العالمية ، فيروسات كورونا هي سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان، ومن المعروف أن عدداً من فيروسات كورونا تسبب للبشر أمراضاً تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخامة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس).

أما مرض "كوفيد19" فهو مرض معد يسببه آخر فيروس تم اكتشافه من سلالة فيروسات كورونا. ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس الجديد ومرضه قبل بدء تفشيه في مدينة ووهان الصينية في كانون الأول/ ديسمبر 2019. وقد تحوّل كوفيد-19 الآن إلى جائحة تؤثر على العديد من بلدان العالم<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup>- <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>.

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

والاسم الإنجليزي للمرض "covid19" مشتق كالتالي : "CO" هما أول حرفين من كلمة كورونا (corona)، و"VI" هما أول حرفين من كلمة فيروس (virus)، و"D" هو أول حرف من كلمة مرض بالإنجليزية (disease). وأطلق على هذا المرض سابقاً اسم " 2019 "nouvel coronavirus"، وبالتالي فإن فيروس "كوفيد- 19" هو فيروس جديد يرتبط بعائلة الفيروسات نفسها التي ينتمي إليها الفيروس الذي يتسبب بمرض المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة(سارس) وبعض أنواع الزكام العادي<sup>(1)</sup>. لم يثبت علمياً بشكل قطعي كيفية انتقال العدوى، إلا أن الراجح لدى العلماء أنه يمكن أن يلقط الأشخاص عدوى "كوفيد19" من أشخاص آخرين مصابين بالفيروس، وينتشر المرض بشكل أساسي من شخص إلى آخر عن طريق الرذاذ أو التنفس الصادر من الشخص المصاب "بكوفيد19" من أنفه أو فمه عندما يسعل أو يعطس أو يتكلم.

**الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لفيروس "كوفيد19" (بين الكارثة الطبيعية والأخطار الكبرى)**

ناقش الباحثون مسألة الطبيعة القانونية لفيروس "كوفيد 19" في مدى اعتباره كارثة طبيعية من عدمها، والمتتبع لما كتب نجد أنه لم يتم التفرقة بين الكارثة الطبيعية والأخطار الكبرى، وهما مسألتان مختلفتان وإن كانتا تشتركان في الشروط وبعض الآثار. اختلف الفقه في تعريف الكارثة الطبيعية والأخطار الكبرى، لذلك يتعين الرجوع للنصوص التشريعية لمعرفة مضمون ومشمولات الكارثة الطبيعية، ومن جهة أخرى مضمون الأخطار الكبرى.

**أولاً : فيروس "كوفيد 19" والكارثة الطبيعية :**

أشار المشرع الجزائري إلى مصطلح الكارثة الطبيعية بالمرسوم التنفيذي رقم 90-402 المتضمن تنظيم صندوق الكوارث الطبيعية والأخطار التكنولوجية الكبرى وسيره<sup>(2)</sup>، ولكنه لم يعرفها أو يحدد مضمونها.

بصدور الأمر 03-12 المؤرخ في 26 غشت 2003 المتعلق بإلزامية التأمين على الكوارث الطبيعية وبتعويض الضحايا، نصت المادة 02 منه على ما يلي : ( آثار الكوارث الطبيعية المذكورة في

<sup>1</sup> - عبد المعطي علوان عبد العزيز، مدى التزام الدولة بالتعويض عن الأضرار الناشئة عن الفيروس التاجي كوفيد 19، دراسة مقارنة المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية) جامعة القاهرة كلية الحقوق، فرع الخرطوم، المجلد 07 العدد 03، الربيع، 2020، ص 104.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 90-402، مؤرخ في 15/12/1990، يتضمن تنظيم صندوق الكوارث الطبيعية و الأخطار التكنولوجية الكبرى وسيره، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 01-100، المؤرخ في 18/04/2001، وبالمرسوم التنفيذي رقم 05-131، المؤرخ في 24/04/2005، وبالمرسوم التنفيذي رقم 17-191، المؤرخ في 11 يونيو 2017.

---

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

---

المادة الأولى أعلاه هي الأضرار المباشرة التي تلحق بالأماكن جراء وقوع حادث طبيعي ذي شدة غير عادية مثل الزلزال أو الفيضانات أو العواصف أو أي كارثة أخرى).

إن المادة 02 من الأمر 12-03 السالفة لم تبين بدقة الحادث الذي يمكن اعتباره كارثة طبيعية فقد أشار بصيغة المثال إلى الزلزال أو الفيضانات أو العواصف وختم النص بصيغة المجمل "أو أي كارثة أخرى" مما يجعل النص مجملاً يحتاج إلى بيان وتوضيح. وفعلاً فقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 04-268 المؤرخ في 29 غشت 2004 يتضمن تشخيص الحوادث الطبيعية المغطاة بالزامية التأمين على آثار الكوارث الطبيعية ويحدد كيفية إعلان حالة الكارثة الطبيعية، حيث أشارت المادة 01 منه على ما يلي: (تطبيقاً للمادتين 2 و3 من الأمر 12-03 المؤرخ في 26 غشت 2003 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تشخيص الحوادث الطبيعية التي يمكن أن تشكل كارثة طبيعية مغطاة بالزامية التأمين على آثار الكوارث الطبيعية وتحديد كيفية إعلان حالة الكارثة الطبيعية)، ثم أشارت المادة 02 من نفس المرسوم التنفيذي ما يلي: (تغطي الزامية التأمين على آثار الكوارث الطبيعية، الحوادث الطبيعية الآتية: الزلازل، الفيضانات وسوائل الوحل، العواصف والرياح الشديدة، تحركات قطع الأرض).

من خلال نص المادة 02 يتبين أن المشرع اعتبر الكارثة الطبيعية حادثاً طبيعياً وبالتالي تخرج الحوادث بفعل الإنسان وحصر الكارثة الطبيعية في الزلازل وسوائل الوحل والعواصف والرياح الشديدة وتحركات قطع الأرض ويتضح هذا المفهوم أكثر عند التطرق للنظام الأساسي للمركز العربي للوقاية من أخطار الزلازل والكوارث الطبيعية الأخرى المحرر بالقاهرة بتاريخ 04 مارس 2004<sup>(1)</sup>، حيث نصت المادة 03 من النظام على ما يلي (الأهداف: الوقاية من أخطار الزلازل والكوارث الطبيعية الأخرى، تشخيص و تحديد مواقع ونطاقات الزلازل، تحديد الأماكن المعرضة للفيضانات والسيول والانزلاقات الأرضية، تحديد المناطق التي تحتوي الفراغات الجيولوجية الكهوف الأرضية في المناطق السكنية).

الجدير بالذكر أن مجموعة من نواب الجمعية الوطنية بفرنسا قدموا مشروع قانون للجمعية الوطنية تحت رقم 2893 مسجل برئاسة الجمعية الوطنية بتاريخ 28 أبريل 2020، يهدف هذا القانون لتوضيح نطاق تطبيق القرارات المتعلقة بالكوارث الطبيعية وتمويلها، وقد عرضوا في أسباب القانون أن فيروس "كوفيد 19" هو وباء يشكل كارثة طبيعية واقترحوا تعديل المادة L 125-1 من قانون التأمين بإضافة

---

<sup>1</sup> - مصادق عليه بالمرسوم الرئاسي رقم 136-06، المؤرخ في 10 أبريل 2006، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 2006.

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

فقرتين تتصان على اعتبار الوباء كارثة طبيعية وكذلك تعديل المادة 01 من قانون 82-600<sup>(1)</sup> المتعلق بتعويض ضحايا الكوارث الطبيعية<sup>(2)</sup>.

حيث لم يطرح مشروع القانون للدراسة بعد بالرغم من العديد من النقاشات خاصة في مجلس النواب الفرنسي حول اعتبار فيروس "كوفيد 19" كارثة طبيعية مثل السؤال الكتابي المقدم من النائب Mme Françoise Férat إلى السيد وزير الداخلية حول اعتبار الأضرار الناشئة بفعل فيروس "كوفيد 19" تدخل في نطاق حالة الكارثة الطبيعية، وحيث أجاب وزير الداخلية بالنفي لأن نظام تعويض أضرار الكوارث الطبيعية لا يستجيب لتغطية تعويض أضرار الأوبئة حسب طبيعة النظام والتمويل<sup>(3)</sup>.

**ثانيا : فيروس "كوفيد 19" والأخطار الكبرى**

يقصد بالأخطار الكبرى عادةً، تلك الأحداث التي تكون نتائجها الضارة بالبشرية أو البيئة ذات مدى استثنائي<sup>(4)</sup>. والمقصود كذلك أن هذه الأحداث بحد ذاتها ذات حجم غير عادي وأنها بشكل عام نادرًا ما تحدث، والمخاطر الكبرى تكون نتيجة أحداث طبيعية مثل الفيضانات والزلازل، أو بفعل بشري مثل المخاطر التكنولوجية والصناعية، ولا سيما مخاطر الانفجار والانبعاثات السامة، والمخاطر النووية والإشعاعية والمخاطر الصحية الوبائية.

لقد عرف المشرع الجزائري الأخطار الكبرى في المادة 02 من القانون رقم 04-20 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة<sup>(5)</sup>: (يوصف بالخطر الكبير في مفهوم هذا القانون كل تهديد محتمل على الإنسان وبيئته، يمكن حدوثه بفعل مخاطر طبيعية استثنائية أو بفعل نشاطات بشرية).

كما حدد المشرع الجزائري مجال ونطاق الأخطار الكبرى بموجب المادة 10 من القانون 04-20 المذكور أعلاه حيث نصت المادة على ما يلي : ( تشكل أخطارا كبرى تتكفل بها ترتيبات الوقاية من الأخطار الكبرى في مفهوم أحكام المادة 05 أعلاه الأخطار الآتية :

- الزلازل والأخطار الجيولوجية- الفيضانات-الأخطار المناخية- حرائق الغابات-الأخطار الصناعية

<sup>1</sup> - Loi n° 82-600 du 13 juillet 1982, relative à l'indemnisation des victimes des catastrophes naturelles.

<sup>2</sup> - [http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2893\\_proposition-loi#tocUniqueId2](http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2893_proposition-loi#tocUniqueId2).

<sup>3</sup> - Question écrite n° 14894 de Mme Françoise Férat, publiée dans le JO Sénat du 02/04/2020, page 1523, Réponse du Ministère de l'économie et des finances, publiée dans le JO Sénat du 25/06/2020, page 2963, Source : <https://www.senat.fr/questions/base/2020/qSEQ200414894.html>.

<sup>4</sup> - Grislain-Létrémy Céline, Lahidji Reza et Mongin Philippe, Les risques majeurs et l'action publique, rapport Conseil d'analyse économique, la documentation française, paris 2012, P08.

<sup>5</sup> - القانون رقم 04-20 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة، الجريدة الرسمية رقم 84 لسنة 2004.

---

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

---

والطاقوية.

- الأخطار الإشعاعية والنوية- الأخطار المتصلة بصحة الإنسان -الأخطار المتصلة بصحة الحيوان والنبات.

- أشكال التلوث الجوي أو الأرضي أو البحري أو المائي - الكوارث المترتبة على التجمعات البشرية الكبيرة).

يفهم من نص المادة 10 أن المشرع اعتبر الأخطار المتصلة بصحة الإنسان من الأخطار الكبرى ويندرج ضمن هاته الأخطار الأوبئة بمختلف أنواعها ومنها وباء فيروس "كوفيد 19".

حيث فصل المشرع الأحكام الخاصة بالوقاية من الأخطار المتصلة بصحة الإنسان بموجب المادة 36 من القانون 04-20، حيث نص على ما يلي: (يحدد المخطط العام للوقاية من الأخطار المتصلة

بصحة الإنسان، فيما يخص الأمراض المنطوية على خطر العدوى أو الوباء ما يأتي:

- منظومة المواقبة وطريقة تحديد المخاطر المرجعية المكلفة بممارسة هذه المواقبة.

- منظومات الإنذار المبكر أو الإنذار في هذا المجال).

من خلال بيان مفهومي الكوارث الطبيعية والأخطار الكبرى ، ودراسة النصوص التشريعية سالفه الذكر نستطيع القول أن فيروس "كوفيد 19" باعتباره وباء ، فإن طبيعته القانونية توصف بالأخطار

الكبرى، ويخضع لتدابيرها من حيث الوقاية والتدخل والتكفل بآثارها على المستقرات البشرية ونشاطاتها وبيئتها كما صرحت بذلك المادة 06 من القانون 04-20.

### **المطلب الثاني:**

#### **التكليف القانوني لفيروس "كوفيد 19" باعتباره من الأخطار الكبرى**

بعد تقرير خضوع فيروس "كوفيد 19" لطائفة الأخطار الكبرى عكس ما ذهب إليه البعض بجعله ضمن طائفة الكوارث الطبيعية، نتطرق لمعرفة التكليف القانوني له من حيث كونه قوة قاهرة أم ظرف

استثنائي، ذلك أن القوة القاهرة تعتبر سببا أجنبيا يعفي من المسؤولية عند توافر شروطها خاصة على مستوى الالتزام العقدي، في حين أن الطرف الاستثنائي لا يعفي من المسؤولية لأنه لا يجعل تنفيذ الالتزام

مستحيلا. لذلك يتعين اللجوء إلى إعادة التوازن بين مصالح الأطراف التي اختلت بفعل الطرف الاستثنائي فأصبح هناك طرف مهدد بخسارة فادحة جراء الطرف الاستثنائي.

نحاول أن نستعرض اتجاهين، الأول يقرر أن الأخطار الكبرى والكوارث الطبيعية تعتبر قوة قاهرة،

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

في حين يذهب الاتجاه الثاني إلى القول بالظرف الاستثنائي<sup>(1)</sup>.

**الفرع الأول : فيروس كوفيد 19 قوة القاهرة**

طبقا لمقتضيات المادة 127 و 176 من القانون المدني الجزائري فإن المدين يعفى من تنفيذ التزامه ولا يسأل عن الأضرار<sup>(2)</sup> المحدثة إذا أثبت القوة القاهرة وتحققت شروطها.

إن شروط القوة القاهرة هي أن تكون واقعة خارجة عن إرادة المدين<sup>(3)</sup> تحول دون تنفيذ التزامه، كما أنها غير ممكنة التوقع، ولا يمكن دفعها<sup>(4)</sup>.

كقاعدة عامة فإن تقدير شروط القوة القاهرة والقول بقيامها يبقى خاضعا للسلطة التقديرية للمحكمة، كما أن القوة القاهرة في المجال العقدي ليست من النظام العام، فيجوز للأطراف الاتفاق على ما يخالف آثارها.

إنه بالرجوع للأعمال القضائية للقضاء الجزائري لم نعثر على حكم أو قرار قضائي يقرر أن فيروس "كوفيد 19" هو حالة من حالات القوة القاهرة، وحتى على المستوى العام للأوبئة لم نجد مثل هذه القرارات.

غير أنه بالرجوع للقضاء المقارن خاصة في فرنسا نجد أن تردد القضاء الفرنسي سابقا أظهر إجماعا في تكيف الأزمات الصحية الكبرى والأوبئة على أنها قوة القاهرة مثل فيروس حمى الضنك (حمى الضنك)<sup>(5)</sup> أو وباء إنفلونزا H1N1<sup>(6)</sup>، أو وباء إيبولا<sup>(1)</sup> أو فيروس شيكونغونيا<sup>(2)</sup>، أو أنفلونزا الطيور<sup>(3)</sup>،

<sup>1</sup> - فيلاي علي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، موفم للنشر، الطبعة الثالثة، الجزائر 2013، ص396.

<sup>2</sup> - المادة 1218 من القانون المدني الفرنسي: ( تقوم القوة القاهرة في المسائل التعاقدية عندما يحول حدث خارج عن سيطرة المدين من الوفاء بالتزامه، هذا الحدث ليس من الممكن توقعه بشكل معقول عند إبرام العقد ولا يمكن تفادي آثاره من خلال التدابير المناسبة، إذا كان العائق مؤقتا، يتم تعليق أداء الالتزام ما لم يبرر التأخير الناتج إنهاء العقد، إذا كان العائق نهائيا يتم إنهاء العقد تلقائيا ويتم إعفاء الأطراف من التزاماتهم وفقا للشروط المنصوص عليها في المادتين 1351 و 1351-1).

<sup>3</sup> - الترماني عبد السلام، نظرية الظروف الطارئة- دراسة تاريخية ومقارنة في الشريعة والشرائع الأوروبية وتطبيقات النظرية في تقنيات البلاد العربية، بيروت لبنان، دار الفكر، 1917، ص67.

<sup>4</sup> - بوصفصاف خالد، الآليات القانونية للوقاية من الأخطار الطبيعية والتكنولوجية الكبرى وتسيير الكوارث في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، 2019، ص289.

<sup>5</sup> - حمى الضنك هي مرض فيروسي ينقله البعوض وقد انتشر بسرعة في كل أقاليم منظمة الصحة العالمية في السنوات الأخيرة، وتنتقل فيروس الضنك إناث البعوض وذلك أساسا من جنس الزاعجة المصرية *Aedes aegypti* وبدرجة أقل الزاعجة المرقطة *A. albopictus*، ولا يوجد علاج محدد ضد حمى الضنك، أما حمى الضنك الوحيدة فهي من مضاعفات المرض التي قد تؤدي إلى الوفاة.

<sup>6</sup> - Cour d'appel de Besançon, 2e Chambre commerciale, Arrêt du 8 janvier 2014, Répertoire général n° 12/02291.

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

لكنه أمام الوضع الحالي وتدايعات فيروس "كوفيد 19" وتأثيراته، وأمام تنفيذ تدابير استثنائية تتعارض تمامًا مع الأوبئة المذكورة أعلاه، فيمكن أن يكون تقييم القضاة مختلفًا، وبالفعل فقد أصدرت محكمة استئناف Colmar ثلاثة (03) قرارات قضائية تعتبر من خلالهم فيروس "كوفيد 19" قوة قاهرة وهم على التوالي: مجلس استئناف Colmar الغرفة 06 في 12 مارس 2020 رقم 20/01098 ومجلس استئناف Colmar الغرفة 06 في 16 مارس 2020 رقم 20/01142 ومجلس استئناف Colmar الغرفة 06 في 23 مارس 2020 رقم 20/01207<sup>(4)</sup>.

إنه باعتبار آثار فيروس "كوفيد 19" خاصة ما يتعلق منها بالحجر العام أو الجزئي وتأثر الحياة العامة، نستطيع القول أن شروط القوة القاهرة متوفرة، لكن الأمر ليس على إطلاقه، حيث يعتمد تقرير "كوفيد 19" كقوة قاهرة كل حالة منطقة على حدى وعلى التسلسل الزمني خاصة من المنتصف الأول لشهر مارس 2020 إلى اليوم، وذلك بتحليل نقاط الذروة والمنعطفات الحرجة ومدى تأثيرها على الحياة الطبيعية للأشخاص وعلى الالتزامات القانونية أو العقدية.

**الفرع الثاني : فيروس "كوفيد 19" حالة استثنائية عامة**

تجد نظرية الظروف الطارئة أو الاستثنائية مصدرها في القانون الجزائري في الفترتين 02 و 03 نص المادة 107 من القانون المدني (لا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام. غير أنه إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدى وإن لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى حد المعقول ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك).

من خلال نص المادة 107 نجد أن شروط الظرف الطارئ أو الاستثنائي، أن يكون هناك حادث أو ظرف استثنائي عام لا يتفق مع السير الطبيعي والمجرى العادي للأمر، وأن يكون غير متوقع وغير

<sup>1</sup>- Cour D'appel De Paris Pôle 6, Chambre 12 ARRÊT DU 17 Mars 2016, Numéro d'inscription au répertoire général : S 15/04263, Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 16 Février 2015 par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de PARIS, RGn° 14-06255.

<sup>2</sup>- cour d'appel de basse-terre, 1<sup>re</sup> chambre civile, arrêt n°1087 du 17 décembre 2018, N°RG 17/00739, Décision attaquée : Tribunal de grande instance de Basse-Terre, 8septembre 2016, N° 14/00958.

<sup>3</sup>- Cour d'appel de Toulouse, 3ème chambre, 3 octobre 2019, N°RG 19/01579, Décision attaquée : Tribunal paritaire des baux ruraux d'Albi, 12 mars 2019, N° 51-18-0004.

<sup>4</sup> - <https://plcj.net/covid-19-les-caracteristiques-de-la-force-majeure-sont-reunies-selon-la-cour-dappel-de-colmar/>.

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

يمكن الدفع.

إن التمييز بين القوة القاهرة والظروف الطارئة يكمن في أن القوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا أو تؤدي للتأخر في التنفيذ، والاستحالة أو التأخر لا يسأل عنها المدين، أما في ظل الظروف الطارئة فإن التنفيذ غير مستحيل لكنه مرهق للمدين ويهدده بخسارة فادحة، والنتيجة طبعاً هي اللجوء إلى التوازن العقدي، ولا شبهة في أن قيام الحوادث الاستثنائية العامة الخارجية التي لم يكن في الوسع توقعها والتي ترتب عليها أنه إذا أصبح تنفيذ الالتزام أشد إرهاقا وأكبر كلفة كان للمتعاقد مع الإدارة مطالبته بالمساهمة معه في تحمل النتائج المترتبة على ازدياد الأعباء الناشئة عن تلك الظروف، كذلك الحال اعتبار كورونا جائحة عالمية بما يتحقق معه الواقعة المادية التي تتحقق معها نظرية الظروف الاستثنائية<sup>(1)</sup>.

قد يطرح السؤال، هل أن فيروس "كوفيد 19" قوة القاهرة أم ظرف استثنائي عام أي ظرف طارئ؟

بتحليل كل حالة منطقة على حدى في فترة زمنية معينة والقول هل أن آثار الإصابة بالفيروس في المنطقة في الفترة الزمنية المحددة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا، أم لا تجعله مستحيلا، لكن تؤثر على التنفيذ بحيث تصيف له أعباء جديدة تؤثر على المدين وترهقه، والبحث وفقا لهذا المنهج يكون من اختصاص القضاء وحده.

### المبحث الثاني :

## أثر جائحة "كوفيد 19" على علاقة العمل ودور رقابة مفتشية العمل في حماية

### حقوق العمال

لقد أثر فيروس "كوفيد 19" على الحياة العامة وعلى علاقات العمل ومن تداعيات الفيروس فرض الحجر العام مما أدى إلى حدوث شلل تام مس كل النشاطات تضررت منه مختلف الفئات، غير أن الفئة الأشد تضررا من تداعيات هذا الوباء هي فئة العمال ومحدودي الدخل وبعض المجموعات الخاصة<sup>(2)</sup> باعتبارها من الفئات الأكثر هشاشة، ولعل أبرز الأضرار تتجلى في تهديد مناصب الشغل والأمن الصحي داخل محيط العمل، لذلك كان من الواجب على رب العمل والدولة اتخاذ مختلف الإجراءات والتدابير للحفاظ على حقوق العمال، خاصة على ضوء معايير العمل الدولية وهي الأدوات القانونية التي

<sup>1</sup> - إيمان خضير صباح، التطوع و الموظف الفعلي في ضوء جائحة كورونا المستجد، دراسة في القانون الكويتي، المجلة القانونية، جامعة القاهرة، كلية الحقوق فرع الخرطوم، ص11.

<sup>2</sup> - Korkusuz Mehmet Refik, Social Protection Measures By Governments During Covid-19 Pandemic According To Ilo Standarts, Afak For Science Journal, djelfa university, Volume05, N°03, issue 20, 2020, p441.

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

أعدّها أصحاب المصلحة (الحكومات وأرباب العمل والعمال) ووضع المبادئ والحقوق السياسية في الحياة العملية وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية، إن فيروس "كوفيد19" أثر على حقوق العمال، حيث تعرضوا لإصابات بالفيروس ومنهم من توفي، وتم فقدان الكثير من مناصب الشغل، وحيث أن تأثير الجائحة واضح وجلي لا يتطلب وصفه وتعداد مختلف التأثيرات والآثار بل أن المهم في الموضوع هو إجراءات التكفل بآثار فيروس "كوفيد 19" وحماية حقوق العمال على المستوى الدولي في إطار منظمة العمل الدولية، وعلى المستوى الوطني ممثلة في مفتشية العمل وسوف نتطرق لذلك في المطلبين التاليين.

### المطلب الأول :

#### فيروس "كوفيد 19" ومعايير العمل الدولية لحماية حقوق العمال

تهدف معايير العمل الدولية إلى ضمان حصول الجميع على عمل لائق ومنتج في ظل ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة وفي سياق الاستجابة للتعامل مع أزمة "COVID-19". حيث تعد معايير العمل الدولية أداة مفيدة للحفاظ على شروط العمل اللائق، وقد تضمنت معايير الكثير من التوجهات والأحكام أهمها:

- الامتثال للأحكام الرئيسية لهذه المعايير فيما يتعلق بالسلامة والصحة وأساليب العمل وحماية فئات معينة من العمال وعدم التمييز والضمان الاجتماعي، للحفاظ على ظروف العمل اللائق مع التكيف مع العواقب الاجتماعية والاقتصادية لوباء "COVID-19"<sup>(1)</sup>.

- احتواء العديد من معايير العمل لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالتوظيف والحماية الاجتماعية وحماية الأجور وتعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مؤشرات محددة بشأن التدابير التي تضمن معالجة الأزمة والتعافي من جائحة "كوفيد19".

- تم نشر لائحة ومذكرة معايير العمل على موقع منظمة العمل الدولية في النسخة الأولى بتاريخ 27مارس 2020، وتقدم هذه المذكرة إجابات على الأسئلة الأكثر شيوعاً حول معايير العمل الدولية و"COVID19" لمساعدة الحكومات وأصحاب العمل والعمال على التكيف والاستجابة للوباء.

سوف نتطرق لمدى استجابة معايير العمل الدولية للأزمات وبعض صور الحماية الهامة وهي حماية مناصب العمل وحماية الصحة والالتزام بالسلامة المهنية وذلك في النقاط الآتية :

#### الفرع الأول : معايير العمل الدولية والاستجابة للأزمات.

<sup>1</sup>-Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus), 29 mai 2020,Version 2.1. [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_739938/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739938/lang--fr/index.htm).

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

تقدم معايير العمل الدولية معلومات دقيقة حول ما يجب القيام به للحفاظ على ظروف العمل اللائقة في سياق الأزمات، والتي قد يكون بعضها مفيداً في مواجهة وباء "COVID-19" الذي نشهده حالياً. وتؤكد إحدى أحدث هذه المعايير وهي توصية التوظيف والعمل اللائق من أجل السلام والصمود التوصية رقم 205 لسنة 2017<sup>(1)</sup>، والتي اعتمدها الأغلبية الساحقة من الدول، حيث تصف هذه التوصية نهجا استراتيجيا للاستجابة للأزمات باعتمادها نهجا متعدد الأبعاد في مراحل تنفيذ استراتيجيات متماسكة وشاملة لتمكين التعافي وتجاوز الأزمة منها:

- تأمين الدخل من خلال تدابير فورية للحماية الاجتماعية والتوظيف.
- تعزيز إنعاش الاقتصاد لخلق فرص العمل والعمل اللائق وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي.
- تعزيز العمالة المستدامة والعمل اللائق والحماية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي والتنمية المستدامة.
- توفير التوجيه والدعم لأصحاب العمل لاتخاذ تدابير فعالة لتحديد ومنع وتخفيف مخاطر الآثار السلبية على حقوق الإنسان وحقوق العمال في أنشطتهم أو في المنتجات أو الخدمات أو الأنشطة التي قد تكون مرتبطة بها بشكل مباشر والإبلاغ عن المخاطر.
- تعزيز قدرات الحكومات بما في ذلك السلطات الإقليمية والمحلية ومنظمات أصحاب العمل والعمال.
- السعي لضمان أمن الدخل الأساسي لا سيما لأولئك الأشخاص الذين حرموا من وظائفهم أو سبل عيشهم بسبب الأزمة.
- تطوير أو استعادة أو تحسين مخططات الضمان الاجتماعي الشاملة وآليات الحماية الاجتماعية الأخرى، مع مراعاة التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية.
- السعي لضمان الوصول الفعال إلى الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية الأساسية الأخرى، ولا سيما لفئات السكان والأفراد الذين جعلتهم الأزمة عرضة للخطر بشكل خاص<sup>(2)</sup>.

**الفرع الثاني: حماية مناصب العمل وتعزيز العمل اللائق:****أولاً: استراتيجيات تعزيز الانتعاش وحماية الوظائف وتعزيز العمل اللائق:**

أدت أزمة "كوفيد 19" إلى انخفاض غير مسبوق في الأنشطة الاقتصادية وساعات العمل، مع عواقب وخيمة على الدخل والوظائف، كما أدت إلى زيادة كبيرة في البطالة والعمالة الناقصة. لذلك فإن الإجراءات المتخذة لتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة وفقا للاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة لسنة

<sup>1</sup>-[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503).

<sup>2</sup>- Recommandation (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

1964 لذلك يتعين أن تشمل تدابير انتقائية تهدف إلى استقرار الاقتصادات وحل مشاكل التوظيف، بما في ذلك تدابير التحفيز المالي والنقدي المصممة للحفاظ على سبل العيش والمداخيل وضمان استمرارية الأنشطة.

في سياق تباطؤ النشاط الاقتصادي، من المناسب بشكل خاص دعم مستويات الحد الأدنى للأجور لحماية العمال الضعفاء والحد من الفقر والمساهمة في الاستقرار الاقتصادي<sup>(1)</sup>.

يتسم إطار عمل منظمة العمل الدولية لمواجهة أزمة فيروس كورونا المستجد "COVID-19" بنهج متكامل قائم على معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي، من أجل التخفيف من العواقب الاجتماعية والاقتصادية للوباء ومساعدة البلدان على التعافي. ويستند هذا الإطار إلى أربع ركائز ويتكون من مجموعة متكاملة من التدخلات التي يجب أن تكون مصممة خصيصا لاحتياجات بلد معين، هذه الركائز الأربعة هي: توفير خدمات رعاية صحية لائقة- تنظيم الاقتصاد والعمل- تقديم مزايا للعمال- حماية مجموعات خاصة.

### ثانياً: الإيقاف أو الفصل من الوظيفة:

المبدأ هو أنه لا يجوز فصل العامل دون وجود سبب وجيه للفصل مرتبط بقدرة أو سلوك العامل أو بناءً على احتياجات عمل الشركة، الغياب عن العمل المؤقت بسبب المرض أو المسؤوليات العائلية لا يشكل أسباباً وجيهة للفصل.

يجب أن يحق للعاملين الذين يتم إنهاء وظائفهم بسبب التداعيات الاقتصادية لوباء "covid19" أو لأسباب تتعلق بالصحة والسلامة، الحصول على تعويضات إنهاء الخدمة أو مزايا أخرى مماثلة لتأمين البطالة أو مساعدة العاطلين عن العمل للتعويض عن خسارة الدخل التي تكبدها نتيجة الفصل، وفقاً لاتفاقية إنهاء العمل، 1982 (رقم 158).

فيما يتعلق بالفصل الجماعي، تنص الاتفاقية رقم 158 على أنه عندما يريد صاحب العمل اتخاذ إجراءات الفصل لأسباب اقتصادية، يجب عليه تزويد ممثلي العمال بالمعلومات ذات الصلة (بما في ذلك أسباب الفصل المقترح وعدد وفئات العمال التي من المحتمل أن يمسه الفصل والفترة التي يكون فيها الفصل)، ومنحهم فرصة استشارتهم بشأن التدابير التي يجب اتخاذها لمنع أو الحد من تسريح العمال وتدابير التخفيف من الآثار السلبية لأي فصل ولا سيما احتمالات إعادة التصنيف في وظيفة أخرى.

<sup>1</sup> - علي حسن صلاح علي، حماية الحقوق العمالية ودور تفتيش العمل و اثره على في تحسين شروط و ظروف العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2013، ص62.

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

بالإضافة إلى ذلك، تنص اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952 (رقم 102)، في ظل ظروف معينة، على إعانات بطالة للعمال الذين تم تعليق دخولهم بسبب عدم قدرتهم على الحصول على عمل، بالإضافة إلى ذلك، تنص اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، 1988 (رقم 168)، على دفع استحقاقات البطالة في الحالات التالية: خسارة الدخل بسبب انخفاض الدخل- ساعات العمل المؤقتة (أي البطالة الجزئية)- تعليق أو تخفيض الدخل بسبب التوقف المؤقت عن العمل دون إنهاء علاقة العمل، ولا سيما لأسباب اقتصادية<sup>(1)</sup>.

**الفرع الثالث: التزام السلامة والصحة المهنية:****أولاً: التزام رب العمل بالسلامة والصحة المهنية:**

يتحمل أرباب العمل المسؤولية الكاملة عن ضمان اتخاذ جميع التدابير الوقائية الممكنة لتقليل المخاطر المرتبطة بنشاط العمل (اتفاقية السلامة والأمن وصحة العمال (رقم 155)، 1981)<sup>(2)</sup>. أصحاب العمل مطالبون بتزويد العمال بالمجان بالملابس الواقية المناسبة ومعدات الحماية إذا لزم الأمر وبالقدر المعقول والعملي<sup>(3)</sup>.

كما أن أرباب العمل مطالبون بإبلاغ وتدريب العمال وممثلهم بشكل كافٍ على قضايا السلامة والصحة المهنية واستشارتهم في جوانب الصحة والسلامة المتعلقة بعملهم والنص على تدابير للتعامل مع حالات الطوارئ وإبلاغ مفتشية العمل بحالات المرض المهني.

**ثانياً: حقوق ومسؤوليات العمال أثناء الوباء (كوفيد 19)**

يطلب من العمال التعاون في الوفاء بالتزامات صاحب العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية، والامتثال لمتطلبات السلامة، والعناية المعقولة بسلامة الآخرين (بما في ذلك تجنب تعرضهم للمخاطر المؤثرة على سلامتهم وصحتهم)، والاستخدام الصحيح لأجهزة السلامة ومعدات الحماية.

يجب ألا يترتب على التدابير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية أي نفقات للعمال.

يجب أن يحوز مكان العمل ويشمل ترتيبات للقيام بإبلاغ العمال لمشرفهم المباشر بأي موقف يعتقد بأنه يمثل خطراً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم وإذا لم يقم صاحب العمل باتخاذ تدابير لمعالجته، فلن يكون بمقدوره أن يطلب من العمال العودة إلى العمل في وضع يظل فيه الخطر وشيك

<sup>1</sup>- بوحميده عطا الله ، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه و إجراءاته و آثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص95.

<sup>2</sup>-[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300).

<sup>3</sup>- Convention n° 155, art 16 (3) et 21.

---

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

---

على الحياة أو الصحة.

ينبغي إعلام العمال بشكل ملائم ومناسب بالمخاطر الصحية الكامنة في عملهم<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: فيروس "كوفيد 19" وحوادث العمل والأمراض المهنية

طرح الباحثين وعلى مستوى منظمة العمل الدولية السؤال التالي: هل يمكن اعتبار عدوى "COVID-19" إصابة مرتبطة بالعمل (أي مرض مهني أم حادث عمل)؟ كانت الإجابة على مستوى منظمة العمل الدولية على اعتبار الإصابة بفيروس "COVID-19" إذا نتجت عن أداء العمل بمثابة حادث أثناء العمل أو مرض مهني، وحيث أن إصابات العمل والأمراض المهنية محددة في ضوء اتفاقية استحقاقات حوادث العمل (رقم 121) والأمراض المهنية لسنة 1964<sup>(2)</sup>، واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952 (رقم 102)<sup>(3)</sup>، تشمل الحوادث والأمراض المهنية العمال الذين نتيجة لأنشطتهم المهنية أصيبوا بـ "COVID-19" يحق لهم الحصول على رعاية صحية، وإذا كانوا غير قادرين على العمل لهم الحق في الحصول على مزايا أو تعويض نقدي على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية (رقم 121)، والعامل الذي يتوفى نتيجة COVID19 " في سياق الأنشطة المهنية، يجب أن تستحق أفراد أسرته المعالون (على سبيل المثال الزوج والأطفال) على تعويض نقدي بالإضافة مصاريف الجنازة<sup>(4)</sup>.

### رابعا: الحق في الإجازة والتدابير الخاصة فيما يتعلق بترتيبات العمل

يحق للعمال الذين أصيبوا بـ "COVID-19" إجازة المرض أو أثناء وجودهم<sup>(5)</sup> في حالة التغيب عن العمل لسبب الحجر الصحي أو لأجل الحصول على رعاية طبية وقائية أو علاجية، يجب منحهم تعويض نقدي عن العطلة المرضية، (التوصية رقم 134) بشأن الرعاية الطبية وإعانة المرض<sup>(6)</sup>(1969).

---

<sup>1</sup>- بن عبد الله محمد الهادي، مقالات في القانون الاجتماعي، مجمع الاطرش للنشر والتوزيع، الكتاب المختص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تونس، 2018، ص162.

<sup>2</sup>-[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312266](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312266).

<sup>3</sup>-[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247).

<sup>4</sup>- لمزيد من المعلومات انظر وثائق منظمة العمل الدولية بشأن الممارسات الوطنية لعلاج عدوى COVID-19 كإصابة مرتبطة بالعمل.

<sup>5</sup>- أنظر بشكل خاص الاتفاقية رقم 130 الجزء 3 والاتفاقية رقم 102 (اتفاقيات منظمة العمل الدولية).

<sup>6</sup>-[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312472](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312472).

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

كذلك إذا كان هناك عامل له مسؤوليات عائلية لطفل معال أو أي فرد آخر من أفراد أسرته المباشرين يحتاج إلى رعايته، فإن له الحق في الحصول على إجازة مرضية لأمن عائلته كما هو منصوص عليه في التوصية (رقم 165) العاملون ذوو المسؤوليات العائلية، 1981.

### هل تتعامل معايير العمل الدولية بترتيبات العمل عن بعد / العمل من المنزل؟

يتم حالياً استخدام العمل عن بُعد / العمل من المنزل لتجنب انتشار الفيروس في العديد من الشركات والمؤسسات العامة، واعتمدت العديد من البلدان تشريعات بشأن هذه المسألة، كما تجدر الإشارة أنه لا تتناول قوانين العمل الدولية مسألة العمل إلكترونياً، ومع ذلك تعاملت لجنة الخبراء مع العمل عن بعد في دراسة عامة حول الأدوات المتعلقة بوقت العمل، وكذلك في دراسة حديثة جداً بعنوان تعزيز التوظيف والعمل اللائق في عالم متغير<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني:

#### دور رقابة مفتشية العمل في حماية حقوق العمال في ظل فيروس "كوفيد19"

إن حقوق العمال محمية أساساً بتشريع العمل خاصة القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وبما أن الجزائر عضو في منظمة العمل الدولية، فهي ملزمة بالاتفاقيات التي أبرمت في إطار المنظمة التي تم التصديق عليها من طرفها، لكنه أمام الحالة الطارئة المتمثلة في فيروس "كوفيد 19" يتطلب التدخل بنصوص خاصة لتعزيز حماية حقوق العمال والتصدي لآثار الجائحة، لذلك سوف نتطرق لأهم التشريعات المرتبطة بآثار الجائحة ودور مفتشية العمل في رقابة هذه النصوص<sup>(2)</sup>.

#### الفرع الأول: تدخل المشرع الجزائري لمجابهة آثار "كوفيد19" وحماية حقوق العمال

تدخل المشرع الجزائري بإصدار العديد من النصوص بصدده وبإصدار كوفيد19 لتنظيم الجانب الاجتماعي والاقتصادي في سبيل الوقاية من تفشي وباء كورونا داخل هذه المؤسسات ومكافحته، لاسيما المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة التي تضررت كثيراً جراء تمديد تطبيق هذه النصوص عليها، وقد وردت هذه النصوص في شكل مراسيم تنظيمية متتالية الصادرة كالتالي:

- مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21 مارس 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء

<sup>1</sup> - Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, Conférence internationale du Travail 109e session, 2020([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_738280.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738280.pdf)).

<sup>2</sup> - لياس يوسف، اطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2008، ص392.

---

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

---

فيروس كورونا ومكافحته.

- مرسوم تنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24 مارس 2020 يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء "كوفيد 19" ومكافحته.

- مرسوم تنفيذي رقم 20-72 مؤرخ في 28 مارس 2020 يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات.

- مرسوم تنفيذي رقم 20-86 مؤرخ في 2 أبريل 2020 يتضمن تمديد الأحكام المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا.

- مرسوم تنفيذي رقم 20-92 مؤرخ في 5 أبريل 2020 يعدل مرسوم تنفيذي رقم 20-72، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات.

- مرسوم تنفيذي رقم 20-100 مؤرخ في 19 أبريل 2020 يتضمن تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته.

- مرسوم تنفيذي رقم 20-102 مؤرخ في 23 أبريل 2020 يتضمن تمديد إجراءات الحجر الجزئي المنزلي المتخذ في إطار الوقاية من انتشار وباء كورونا.

لقد صدر أول مرسوم تنفيذي رقم 20/69 في 2020/03/31 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار فيروس "كوفيد 19" ومكافحته والذي يهدف إلى تحديد تدابير التباعد الاجتماعي والحد من الاحتكاك الجسدي في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل لمدة 14 يوم قابلة للتجديد، وتم بموجب هذا المرسوم تعليق النقل الجوي للأشخاص على الشبكة الداخلية والنقل البري في كل الاتجاهات الحضري وشبه الحضري وبين البلديات والولايات، نقل المسافرين بالسكك الحديدية، النقل الموجه: الميتر والنقل بالمصاعد الهوائية، النقل الجماعي بسيارات الأجرة، حيث تم وضع % 50 على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

وبموجب المرسوم التنفيذي 20-70 تم تمديد العمل بالمرسوم التنفيذي السابق، والذي مدد التدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم 20-69 المتعلقة بوضع % 50 من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص وهذا بموجب المادة 15 منه، في حين أشارت المادة 16 منه إلى أن كيفية تعويض الأضرار المحتملة الناجمة عن التدابير الوقائية ستحدد بنص خاص.

كما أن المادة 8 من نفس المرسوم أوضحت في نصها "تمنح الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية أبنائهن الصغار وكذا للأشخاص المصابين بأمراض مزمنة، وأولئك

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

الذين يعانون من هشاشة صحية".

ويتمديد هذا الإجراء الحمائي ليشمل عمال القطاع الاقتصادي العمومي والخاص ووضعهم في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر خلال مدة الحجر الصحي تكون الدولة قد تكفلت بالعمال وحافظت بشكل مباشر في استقرار علاقات العمل.

كما أن نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-70 من شأنها أن تمنع أصحاب العمل في القطاع الاقتصادي<sup>(1)</sup>، سواء تعلق الأمر بالقطاع الخاص أو القطاع العمومي من تسريح العمال ما دامت الدولة قد تكفلت بدفع أجورهم، وفي هذا الإطار وجه وزير الصناعة والمناجم بتاريخ 19 أبريل 2020 تعليمة للرؤساء المدراء العامون للمجمعات الصناعية ومسؤولي المؤسسات تحت الوصاية، بخصوص حالات تسريح العمال التي لا تحترم القواعد والإجراءات المنصوص عليها في التنظيمات السارية، وأكد على عدم اللجوء إلى مثل هذه الإجراءات وأن أسباب التسريح يجب أن تنبني على أسباب حقيقية مستندة على وقائع موضوعية متعلقة بالخطأ أو نقص الكفاءة<sup>(2)</sup>.

كما أنه توجد حماية عامة من خلال تشريعات العمل أهمها:

**أولاً: حماية الأجر**

إذا رجعنا إلى المرسوم التنفيذي 20-69 نجد ان المشرع الجزائري قام بتعليق أغلب الأنشطة التجارية والصناعية والاقتصادية، ولم يتطرق إلى سبل حماية العمال على غرار المبادئ السائدة في تشريعات العمل، فإن قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل يبسط حمايته على أجر العامل، وذلك بإقراره للقواعد التالية:

- الدفع المنتظم للأجر، أفضلية الدفع على جميع ديون المستخدم، ومنع حجزه واقتطاعه، وعلى ذلك فقد نصت المادة 88 منه على أنه: "يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه"، كما أن المادة 89 منه أيضاً أقرت بمبدأ أفضلية دفع الأجر على باقي ديون المستخدم فنصت على أنه: "تمنح الأفضلية لدفع الأجر وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"، أما المبدأ الأخير فقد جسده المشرع في نص المادة 90 بنصه على أنه: "لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر

<sup>1</sup> - بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، دار الحامد للنشر و التوزيع، الاردن، ص120.

<sup>2</sup> - بقة عبد الحفيظ، إشكالية الحفاظ على استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد19- بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 2020/34، عدد خاص، القانون وجائحة كوفيد19، ص561.

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

العمال الذين يستحقونها" (1).

**ثانيا: الحماية الصحية للعامل**

نظرا لأهميتها القصوى بالنسبة إلى طرفي علاقة العمل فإن الدستور قد جعل من الحماية، والرعاية الصحية حقا مكتسبا أساسيا، وذلك من خلال المادة 55 منه، وتجسيدها لذلك فقد عمد المشرع إلى وضع الأسس، والترتيبات التي من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية، والمعنوية ضمانا لزيادة فعاليته، حيث نص المشرع الجزائري بالمادة 05 فقرة 05 من القانون 11/90 على ما يلي: (يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:... الوقاية الصحية والأمن وطب العمل)، تضيف المادة 06 فقرة 02 من القانون نفسه على: (يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي:

احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم)، وقد أصدر المشرع الجزائري العديد من التشريعات المتعلقة بحماية صحة العمال أهمها القانون رقم 88-07 (2) الذي يحدد القواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتلته العديد من النصوص التنظيمية التي تحدد إجراءات الوقاية ووسائل حماية صحة العمال، منها المرسوم التنفيذي رقم 91-05 (3) والرسوم التنفيذية 93-120 (4).

كما صادقت الجزائر بتاريخ 12/02/2006 على الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 (5) في إطار منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، إذ نصت المادة 13 منها على: (تكفل الحماية للعامل الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديدا وشيكا وخطيرا لحياته أو صحته، مما قد يرتبه انسحابه من عواقب، وفقا للأوضاع والممارسات الوطنية). بذلك تم تكريس حق العامل في الانسحاب من مكان تنفيذ العمل الذي يشكل خطرا على حياته أو صحته قانونا (6).

**ثالثا: المدة القانونية للعمل**

لما كانت المدة القانونية للعمل تحدد تبعا للمعطيات العامة القائمة في كل بلد ومستوى التنمية

<sup>1</sup> - بالطاهر آمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، ص23.

<sup>2</sup> - القانون 88-07، المؤرخ في 26/01/1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19/01/1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق في حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.

<sup>4</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33، صادر في 19/05/1993.

<sup>5</sup> - [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

<sup>6</sup> - بلميهوب عبد الناصر، حول إمكانية انسحاب العامل من مكان العمل بسبب فيروس كوفيد 19، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ص 108.

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

فيه، ونظرا لأثر تلك المدة على صحة العامل، فإن المشرع قد تدخل لإقامة توازن بين جملة من الاعتبارات، كحماية صحة العامل ومتطلباته الاجتماعية، واستفادة المؤسسة من قدراته، ولذلك فإن المدة القانونية للعمل تقوم على الأسس والمبادئ الرئيسية التي حددها الأمر رقم 03/97 الذي يحدد المدة القانونية للعمل<sup>(1)</sup>، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه: "يحدد هذا الأمر المدة القانونية للعمل المطبقة ضمن الهيئات المستخدمة التي يحكمها القانون رقم 11/09 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وكذا ضمن المؤسسات والإدارات العمومية، ويمكن بيانها كالتالي: أسبوع عمل: نصت المادة الثانية من الأمر السالف الذكر على أنه: "تحدد المدة القانونية الأسبوعية بأربعين(40) ساعة في ظروف العمل العادية.

أيام العمل : نصت عليها فقرة الثانية من ذات المادة، حيث ذكرت بأنه: "توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل"<sup>(2)</sup>.

### رابعاً: فترة الراحة القانونية

حفاظا على صحة العامل، نص المشرع على تمتع العامل، إضافة إلى العطل المرضية وإجازات الأعياد، براحة أسبوعية، وأخرى سنوية باعتبارها ضرورية للعامل من حيث تجديد قواه الجسمانية، ونظرا لأهمية الموضوع، فقد نص الدستور صراحة على حق العامل في الراحة، كما تدخل المشرع ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال سواء من حيث النص على إلزاميتها أو على مدتها.

### خامساً: العمل عن بعد

نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 20-69 على:

(يمكن أن تتخذ المؤسسات والإدارات العمومية كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها)، لكنه في غياب الأطر التنظيمية لكيفية ممارسة العمل عن بعد والمعوقات المادية حالت دون التوسع في تطبيقه، حيث لا تتوفر وسائل الاتصال الحديثة وضعف تدفق الانترنت في الجزائر فضلا عن عدم وجود التغطية في الكثير من المناطق<sup>(3)</sup>.

حيث تم العمل عن بعد بصورة متوسطة من طرف الجامعات ووزارة التربية الوطنية، لجأت الكثير

<sup>1</sup> - الأمر رقم 03/97، المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر رقم 3 لسنة 1997.

<sup>2</sup> - Kotrane Hatem, nouveau droit du travail, faculté de droit et sciences politiques, Tunis, 2018, p53.

<sup>3</sup> - Koriche Mohammed Nacer-eddine, droit du travail, transformations du droit algerien, tome1, relation d'emploi et de travail, une contractualisation relative, office des publications universitaires, 2<sup>eme</sup> edition, revue et corrigé, Alger, 2019, p67.

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

من المؤسسات الاقتصادية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر مؤسسة سونلغاز إلى تفعيل آلية العمل عن بعد لإطاراتها بموجب الإرسالية الموجهة لكل فروعها<sup>(1)</sup>، بحيث يمكن متابعة العمل الإداري اليومي ومناقشة كل التفاصيل وهم في منازلهم باستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة عبر الانترنت.

### الفرع الثاني: دور رقابة مفتشية العمل في حماية حقوق العمال في ظل فيروس "كوفيد19".

تعد مفتشية العمل من أهم الجهات الرسمية التي ألفت على عاتقها الدولة مهمة الرقابة على علاقات العمل، مما جعل لها الدور البارز في متابعة المؤسسات وأرباب العمل ورقابتهم في تنفيذهم ومدى التزامهم بالقواعد والتدابير الخاصة بسلامة العمال وأمنهم في محيط العمل ، ومدى تطبيق العطل المدفوعة الأجر والتدخل العاجل نتيجة كل مساس بحقوق العمال خاصة تحت تأثير الجائحة .

ولعل الجزائر من أكثر الدول تضررا من جائحة كورونا على اعتبار أنها جاءت في خضم الاضطرابات السياسية وانهيار اقتصادها نتيجة لذلك ولأسباب أخرى أهمها التقلبات الخطيرة التي شهدتها أسعار النفط، والركود في جميع المؤسسات الاقتصادية.

انفرد المشرع الجزائري عن طريق مفتشية العمل بصلاحيات خاصة في ظل وباء "كوفيد19" وكان من المنطقي والضروري إصدار هذه الصلاحيات الخاصة والاستثنائية في مجال الرقابة والتدخل وذلك تأسيسا على أن الوباء والجائحة في القانون العام يشكل ما يسمى بالحالة الطارئة " *l'état d'urgence* " وحيث أن الحالة الطارئة تتطلب تشريعات استثنائية.

و نتيجة لذلك وجب التطرق لأهم صلاحيات مفتشية العمل الآتية:

تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990<sup>(2)</sup>، وهي مكلفة بـ:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ولمستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية والملاحظ ان تدخل المفتشية في هذا المجال لا يمكن التطرق اليه بالكيفية اللازمة اذا ما لم تطبق هذه الاخيرة وسائل التخاطب عن بعد

<sup>1</sup> - Note aux sociétés du groupe Sonelgaz, N°332/2020/PDG, N°86/DCH-RS, Alger, 2020.

<sup>2</sup> - استند القانون رقم 03/90 على الاتفاقية الدولية لجنيف رقم 81، المؤرخة في سنة 1947، حول مفتشية العمل في الصناعة والتجارة، وكذا الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 حول مفتشية العمل في الزراعة .

## دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

عبر الوسائل المختلفة.

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل<sup>(1)</sup> وهذا الدور أيضا نجده بعيد المنال خاصة مع توقف أغلب أنشطة المؤسسات الاقتصادية أو نزولها إلى المستويات الدنيا .
- إجراء المصالحة قصد اتقاء 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 واقتراح التدابير الضرورية لتكيفها أو تعديلها.
- يمارس تفتيش العمل في أي مكان عملا يشتغل فيه عمال أجراء أو متمنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل.
- يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.

### الخاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع البحث توصلنا إلى النتائج الآتية :

- لتحديد طبيعة فيروس "كوفيد19" وجدناه يندرج ضمن طائفة الأخطار الكبرى وليس الكوارث الطبيعية وحيث أنه لكل من الطائفتين أحكامها القانونية وآثارها الخاصة، وذلك تأسيسا على المادة 10 من القانون رقم 04/20 حيث أدرجت "الأخطار المتعلقة بصحة الإنسان" ضمن الأخطار الكبرى.
- حين تتبعا الدراسات القانونية في تكييف فيروس "كوفيد 19" وجدنا بعضها تكيفه على أساس القوة القاهرة والبعض الآخر يكيفه على أساس الظروف الاستثنائية.
- غير أنه بالنظر لنوع ودرجة تأثير الفيروس وطبيعة الوقائع والعقود والمعاملات وإلى النصوص القانونية التي تخضع لتلك الوقائع، فإننا نجد أن فيروس "كوفيد 19" يكيف على أساس القوة القاهرة بالنظر للعقود والمعاملات المدنية والتجارية والآجال والمواعيد، كما تكيف الجائحة على أنها ظرف استثنائي إذا كنا بصدد عقد زمني وتنفيذه مرهق للمدين، كما تكيف الجائحة على أساس الظروف الاستثنائية في نطاق العقود الإدارية، بل أن الأمر يتعدى القوة القاهرة والظرف الاستثنائي إلى الحالة الطارئة " l'état d'urgence " بالنظر إلى أساس بعض أعمال السلطة العامة، حيث تستند السلطة العامة والإدارة

<sup>1</sup>- غريب منية، مفتشية العمل و أهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، ص182.

### دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

عموما في تأسيس وتبرير أعمالها لفكرة الحالة الطارئة كغطاء للمشروعية وتجاوز بعض الأطر التشريعية. - صدرت مذكرة معايير العمل الدولية عن منظمة العمل الدولية استجابة للتصدي ومجابهة آثار فيروس "كوفيد 19"، كما استندت إلى الكثير من الاتفاقيات المبرمة في إطار المنظمة. - كما اعتمدت التشريعات الوطنية ومنها التشريع الجزائري في المراسيم التنظيمية المشار لها سابقا المتعلقة بالوقاية ومحاربة فيروس "كوفيد 19" اعتمدت على لوائح منظمة الصحة العالمية وبالأخص المعايير واللوائح الصادرة من منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال. - لم تصدر تشريعات طارئة في مجال العمل وحماية مناصب الشغل وأجور العمال مما تأثر العمال ماديا جراء الحجر وغلق المؤسسات.

### وبناءً على ما تقدم يمكن اقتراح التوصيات الآتية:

- يجب تفعيل المؤسسات المحدثة بموجب قوانين لأنها دائمة، والابتعاد عن الارتجال باستحداث هيئات ومؤسسات ظرفية مثل إعلان الجزائر في 21 مارس 2020 على إنشاء اللجنة الوطنية لرصد ومتابعة تطور انتشار فيروس كورونا (كوفيد19) في حين أن الأخطار الكبرى التي تتدرج ضمنها الأوبئة والجوائح تختص بها المندوبية الوطنية للمخاطر الكبرى التي أنشئت بموجب القانون رقم 20-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة، وحيث حددت مهام وتشكيل المندوبية بالمرسوم التنفيذي رقم 11-194 المؤرخ في 22 ماي 2011 المتضمن مهام المندوبية الوطنية للمخاطر الكبرى وتنظيمها وسيرها وحيث بالاطلاع على مهامها وتشكيلها واستمراريتها، فهي ليست ظرفية وتضم مختلف الكفاءات، فهي فعالة في الوقاية ومحاربة الأوبئة والجوائح والتصدي للمخاطر الكبرى ومنها المخاطر المتعلقة بصحة السكان على عكس لجنة ظرفية، كما أن أغلب الدول تجعل مهمة الوقاية ومجابهة الأخطار الكبرى من مهام واختصاص المعاهد والهيئات المتخصصة بالأخطار الكبرى مثل معهد الأخطار الكبرى بفرنسا Institut des Risques Majeurs الذي تأسس سنة 1988، هذا فضلا على أن مختلف الأخطار أصبحت موضوع تكوين أكاديمي ومهني ضمن تخصص تسيير المخاطر وإدارة الأزمات.

- ضرورة وضع تشريعات للطوارئ لتسيير علاقات العمل خلال الأزمات، حيث تدعو الحاجة إلى إطار قانوني لتسيير علاقات العمل خلال الجوائح والأوبئة لتوضيح بعض المفاهيم مثل العمل بدوام جزئي أو العمل عن بعد، وتوضيح أنماط هذه البطالة التقنية أو البطالة الجزئية والإطار القانوني الذي يمكن من تغطية الجزء المتبقي من الأجر من طرف الدولة.

- الأضرار الناجمة عن الأخطار الكبرى لا تغطي بالتعويض بل تشملها الإعانات من الخزينة العمومية

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

طبقا لمفهوم المادة 67 من القانون 20-04، لذلك يستوجب تعزيز صناديق تغطية الأخطار مثل صندوق التعويض عن البطالة وذلك بمراجعة وتعديل بعض القوانين ذات الصلة مثل المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية، والمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المنشأ لنظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية، والقانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المنشأ لنظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

والمرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المحدد لمدّة التكفل وطرق حساب تعويض التأمين عن البطالة، كما يجب التفكير بإنشاء صندوق لتعويض وتغطية أضرار الأخطار الكبرى ويكون متعدد مصادر التمويل خاصة بعض الرسوم والغرامات بالإضافة إلى مساهمة الدولة وذلك من أجل ترقية تغطية أضرار الأخطار الكبرى من إعانات تقدمها الخزينة إلى نظام تعويضي يساهم في جبر الضرر.

**قائمة المراجع والمصادر:****أولا : النصوص القانونية :****باللغة العربية:**

- 1- الاتفاقية الدولية لجنيف رقم 81، المؤرخة في سنة 1947، حول مفتشية العمل في الصناعة والتجارة، وكذا الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 حول مفتشية العمل في الزراعة.
- 2- الاتفاقية رقم 102 والاتفاقية رقم 130 (اتفاقيات منظمة العمل الدولية).
- 3- القانون 88-07، المؤرخ في 26/01/1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04.
- 4- القانون 90/03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المؤرخ في 06 فيفري 1990.
- 5- القانون رقم 90/11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.
- 6- القانون رقم 04-20، المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة، الجريدة الرسمية رقم 84، لسنة 2004.

دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

- 7- القانون المدني الفرنسي، المادة 1218.
- 8- الأمر رقم 03/97، المؤرخ في 2 رمضان عام 1417، الموافق لـ 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر رقم 3 لسنة 1997.
- 9- الأمر 03-12 المؤرخ في 26 غشت 2003 المتعلق بإلزامية التأمين على الكوارث الطبيعية وبتعويض الضحايا.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 90-402، المؤرخ في 15/12/1990 المتضمن تنظيم صندوق الكوارث الطبيعية والأخطار التكنولوجية الكبرى وسيره، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 01-100 المؤرخ في 18/04/2001، وبالمرسوم التنفيذي رقم 05-131 المؤرخ في 24/04/2005، وبالمرسوم التنفيذي رقم 17-191 المؤرخ في 11 يونيو 2017.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19/01/1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق في حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33، صادر في 19/05/1993.
- 13- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية، والمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المنشأ لنظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية، والقانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المنشأ لنظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 06 جويلية 1994 المحدد لمدة التكفل وطرق حساب تعويض التأمين عن البطالة،
- 15- المرسوم التنفيذي رقم 04-268 المؤرخ في 29 غشت 2004 يتضمن تشخيص الحوادث الطبيعية المغطاة بإلزامية التأمين على آثار الكوارث الطبيعية ويحدد كميّات إعلان حالة الكارثة الطبيعية
- 16- المرسوم الرئاسي رقم 06-136، المؤرخ في 10 أبريل 2006، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 2006.
- 17- المرسوم التنفيذي رقم 20-69، المؤرخ في 21 مارس 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته.

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

- 18- المرسوم التنفيذي رقم 20-70، المؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء "كوفيد 19" ومكافحته.
- 19- المرسوم التنفيذي رقم 20-72، المؤرخ في 28 مارس 2020، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات.
- 20- المرسوم التنفيذي رقم 20-86، المؤرخ في 2 أبريل 2020، يتضمن تمديد الأحكام المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا.
- 21- المرسوم التنفيذي رقم 20-92، المؤرخ في 5 أبريل 2020، يعدل مرسوم تنفيذي رقم 20-72، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات.
- 22- المرسوم التنفيذي رقم 20-100، المؤرخ في 19 أبريل 2020، يتضمن تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته.
- 23- المرسوم التنفيذي رقم 20-102، مؤرخ في 23 أبريل 2020 يتضمن تمديد إجراءات الحجر الجزئي المنزلي المتخذ في إطار الوقاية من انتشار وباء كورونا.

**باللغة الأجنبية:**

- 24- Loi n° 82-600 du 13 juillet 1982, relative à l'indemnisation des victimes de catastrophes naturelles.
- 25- Cour d'appel de Besançon, 2<sup>ème</sup> Chambre commerciale, Arrêt du 8 janvier 2014, Répertoire général n° 12/02291.
- 26- Cour D'appel De Paris Pôle 6, Chambre 12, ARRÊT DU 17 Mars 2016, Numéro d'inscription au répertoire général : S15/04263, Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 16 Février 2015 par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de PARIS, RG n° 14-06255.
- 27- cour d'appel de basse-terre, 1<sup>ère</sup> chambre civile, arrêt n° 1087 du 17 décembre 2018, N° RG 17/00739, Décision attaquée : Tribunal de grande instance de Basse-Terre, 8 septembre 2016, N° 14/00958.
- 28- Cour d'appel de Toulouse, 3<sup>ème</sup> chambre, 3 octobre 2019, N° RG 19/01579, Décision attaquée : Tribunal paritaire des baux ruraux d'Albi, 12 mars 2019, N° 51-18-0004.

**ثانيا: الكتب:****باللغة العربية:**

- 1- الترماني عبد السلام، نظرية الظروف الطارئة- دراسة تاريخية ومقارنة في الشريعة والشرائع الأوروبية وتطبيقات النظرية في تقنيات البلاد العربية، بيروت لبنان، دار الفكر. 1917.

دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

- 2- بالطاهر آمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2013.
- 3- بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011.
- 4- بن عبد الله محمد الهادي، مقالات في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجمع الاطرش للنشر والتوزيع، تونس، 2018.
- 5- بوحميذة عطا الله، التسريح لسبب اقتصادي - مفهومه واجراءاته وآثاره ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018.
- 6- علي حسن صلاح علي، حماية الحقوق العمالية ودور تفتيش العمل واثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2013.
- 7- فيلالى علي، الالتزامات النظرية العامة للعقد، موفم للنشر، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2013.
- 8- لياس يوسف ، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل - رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، الأردن، 2008.

**باللغة الأجنبية:**

- 9- belloula Tayeb, droit du travail,reglementation de travail, relation de travail, syndicat,entreprise, representation du personnel, conflits collectifs et individuels, inspection de travail, voies de recours, collection droit pratique, Alger, 1994.
- 10- Koriche Mohammed Nacer-eddine, droit du travail, transformations du droit algerien, tome 1, relation d'emploi et de travail, une contractualisation relative, office des publications universitaires, 2<sup>eme</sup> édition, revue et corrigéé, Alger, 2019.
- 11- Kotrane Hatem, nouveau droit du travail, faculté de droit et sciences politiques, Tunis, 2018 .

**ثالثا: الرسائل والمذكرات:**

- 1- بوصفصاف خالد، الآليات القانونية للوقاية من الأخطار الطبيعية والتكنولوجية الكبرى وتسيير الكوارث في الجزائر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2019.

**رابعا: المقالات:**

**باللغة العربية:**

**دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا**

- 1- بقة عبد الحفيظ، إشكالية الحفاظ على استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد19 - بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة- حوليات جامعة الجزائر1، المجلد 34، عدد خاص، 2020، ص561.
- 2- بلميهوب عبد الناصر، إمكانية انسحاب العامل من مكان العمل بسبب فيروس كوفيد19، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، عدد خاص، 2020، ص108.
- 3- خضير صباح إيمان، التطوع والموظف الفعلي في ضوء جائحة كورونا المستجد- دراسة في القانون الكويتي، المجلة القانونية، جامعة القاهرة، كلية الحقوق فرع الخرطوم، 2020، ص10-11.
- 4- عبد المعطي علوان عبد العزيز، مدى التزام الدولة بالتعويض عن الأضرار الناشئة عن الفيروس التاجي كوفيد 19- دراسة مقارنة، المجلة القانونية جامعة القاهرة، كلية الحقوق، فرع الخرطوم، المجلد07، العدد 03، 2020، ص 104.
- 5- غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد أ، العدد 28، الجزائر، 2007، ص182.

**باللغة الأجنبية:**

- 1- Grislain-Letrémy Céline, Lahidji Reza et Mongin Philippe, Les risques majeurs et l'action publique, RAPPORT Conseil d'analyse économique, la documentation française, paris 2012, p08.
- 2- Mehmet Refik Korkusuz, Social Protection Measures By Governments During Covid-19 Pandemic According To Ilo Standarts, Afak For Science Journal, djelfa university, Volume: 05/ N°: 03, issue 20, 2020, p441.

**سادسا: المواقع الإلكترونية:**

- 1- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155) (consulté le : 03/10/2020).
- 2- <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>. (consulté le : 03/10/2020).
- 3- [http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2893\\_proposition-loi#tocUniqueId2](http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2893_proposition-loi#tocUniqueId2)(consulté le : 04/10/2020).
- 4- <https://www.senat.fr/questions/base/2020/qSEQ200414894.html> (consulté le : 04/10/2020).
- 5- <https://plcj.net/covid-19-les-caracteristiques-de-la-force-majeure-sont-reunies-selon-la-cour-dappel-de-colmar/>(consulté le : 05/10/2020).
- 6- [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_739938/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739938/lang--fr/index.htm).
- 7- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503). (consulté le : 05/10/2020).



دور تفتيش العمل في الحفاظ على التوازن المهني في ظل تفشي أزمة كورونا

- 8- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300). (consulté le : 08/10/2020).
  - 9- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312266](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312266). (consulté le : 08/10/2020).
  - 10- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247). (consulté le : 09/10/2020).
  - 11- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312472](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312472). (consulté le : 09/10/2020).
- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_738280.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738280.pdf). (consulté le : 09/10/2020).