

**دور تفتيش العمل في ترقية المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل****بوكليخة ليلى****طالبة دكتوراه قسم العلوم الاجتماعية،****جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان****الملخص:**

إن الهدف الأساسي الذي تم من خلاله إقرار المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل يتم بوضع معايير مشتركة ، لكن هذه الحقوق لا تقتصر على عالم العمل وحده بل هي شاملة وواسعة حيث تدخل في الإطار العام لترقية و حماية حقوق الإنسان، من خلال تحقيق ما يصبو إليه الفرد لصون كرامته الإنسانية و رقيه الاجتماعي. فهي مكرسة في القوانين الدولية والإقليمية و حتى الوطنية، من خلال تشريع العمل الذي تعمل من خلاله مفتشية العمل على مراقبة تطبيقه ميدانيا لصون هذه الحقوق.

**الكلمات المفتاحية:** الحقوق و المبادئ الأساسية، تشريع العمل، مفتشية العمل.

**المقدمة:**

إن بظهور الصناعة وانتشارها تعقدت وازدادت مشاكل العمال وما نتج عنها من مخاطر كإصابات و حوادث العمل و الأمراض المهنية، بالإضافة إلى ما خلفه التطبيق التعسفي لمبدأ سلطان الإرادة على ظروف و شروط عمل العمال، كما أن ازدياد الوعي الاجتماعي نتيجة للرفاه الاقتصادي الناتج عن الصناعة، أدى إلى تكثف العمال في تجمعات و نقابات من أجل المطالبة بتحسين أحوالهم الاقتصادية و الاجتماعية، وأيضا تماشيا مع الصحوة الفكرية التي شهدتها أوروبا خاصة، تكثفت بالدعوات الإصلاحية التي انبثقت عن فلسفة الأنوار، وكذلك أعمال مونتيسكيو في كتابه "الديمقراطية" وروسو التي تتمحور حول الحقوق الطبيعية للإنسان و الدعوة إلى الحرية و المساواة، و ظهور بوادر الديمقراطية مما ساهم في قيام الثورة الفرنسية سنة 1789، كذلك أفكار بعض المفكرين أمثال : **سيمون سيموندي** و **رود بوتسيه** الذين رأوا في تدخل الدولة في ميدان العمل من أجل حماية و إنصاف العمال. كل هذه العوامل أدت إلى تدخل الدولة بسن تشريع يخص ميدان العمل

هدفه توضيح حقوق و واجبات كل طرف في إطار علاقة العمل كما عرفه احد

المتخصصين في قانون العمل بأنه : مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية التي تحكم و تنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة وما يترتب على هذه العلاقة من حقوق و التزامات و مراكز قانونية للطرفين<sup>1</sup>، هذا ما استلزم إنشاء هيئة رقابية تابعة للدولة مهمتها السهر على تطبيق و ضمان الامتثال المستدام للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بشروط العمل ، و حماية العمال و العاملات تسمى بجهاز تفتيش العمل.

<sup>1</sup> بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل - مدخل إلى قانون العمل، دار الخلدونية، ط 1 سنة 2009، ص 35-37 .

فما هي مراحل تطور مفتشية العمل في الجزائر ؟ وما دورها في حماية المبادئ و الحقوق الأساسية للعمل؟

إن نظام تفتيش العمل يعرف كأي نظام من خلال النتائج المستهدفة، بمعنى مدى قدرته على المساهمة في تحسين أماكن وظروف العمل وتلبية الاحتياجات المتعلقة بميدان العمل « نظام تفتيش العمل هو ذلك الكل المتناسك من فاعلين، مؤسسات، تنظيمات، سياسات، علاقات في إطار بيئة معينة، تشارك في تحسين أماكن وظروف العمل وتساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على تعزيز الحالة الصحية البدنية، العقلية و الاجتماعية للعمال»<sup>2</sup>

يعرف أمين الوريدات تفتيش العمل بأنه « الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم»<sup>3</sup>

كما يعرف كذلك على انه: «سلك موظفين مكلفين بمراقبة جميع مجالات القطاعات المهنية تتمثل مهمتهم الأساسية في السهر على احترام تنظيم العمل و التكفل بمراقبة التشغيل»<sup>4</sup> إذن تفتيش العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل، وهو ينهض بالوظيفة الأساسية لكفالة إنفاذ قانون العمل والامتثال الفعال له.

#### اولا- تطور منظومة تفتيش العمل في الجزائر:

إن تاريخ مفتشية العمل مرتبط بالتطورات التي شهدتها الجزائر في جميع المجالات سواء الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، حيث تعود نشأة مفتشية العمل في الجزائر إلى فترة الاستعمار الفرنسي بموجب قرار 11 يناير 1909، الذي كان بداية تأسيس مفتشية العمل بالجزائر لكن حسب النظرة الاستعمارية، بقي الحال على ما هو عليه إلى غاية صدور المرسوم المؤرخ في 20 ابريل 1948 الذي أعطى أولوية لتنظيم المصالح الولائية لمفتشية العمل، حيث أتى هذا المرسوم في الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية من خلال مطالبة العمال الجزائريين جراء نمو وعيهم أثناء المشاركة في هذه الحرب بمزيد من الحقوق. وفي سنة 1957 تم إدماج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل<sup>5</sup>

<sup>2</sup> BACHIR BENBOUZID, L'inspection du travail en Algérie : des textes a la pratique et son rôle dans le contrôle du secteur informel, séminaire : inspection du travail et secteur informel Alger du 20-22 mai 2001 page09-10.

<sup>3</sup> علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل-دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية و العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية و العمالية العدد 82، الطبعة الأولى، البحرين، ص 28.

<sup>4</sup> منية غريب، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر العدد 28 ديسمبر 2007 ص180

<sup>5</sup> خنيش رايح، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الأفق، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر 2011-2012 ص 11.

أما بعد الاستقلال يمكن تمييز التطور الحاصل في تاريخ مفتشية العمل حيث يمكن تقسيمها إلى فترات متميزة، وكل هذا راجع إلى الطابع التطوري والتغيير في مذهب الدولة الجزائرية المستقلة تبعاً للأحداث و المتغيرات الجديدة .

فغداة الاستقلال مباشرة تم الإبقاء على العمل بالقوانين الفرنسية وهذا بموجب قانون 31 ديسمبر 1962 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي وباعتبار تفتيش العمل هو الوجه التطبيقي لقانون العمل ينطبق عليه هذا التمديد إلا ما يخالف السيادة الوطنية. اتسمت هذه الفترة بتعدد مفتشيات العمل حسب تنوع الوزارات فنجد:

- مفتشية العمل في الصناعة و التجارة تابعة لوزارة العمل.
- مفتشية العمل في القطاع الفلاحي تابعة لوزارة الفلاحة.
- مفتشية العمل في مؤسسات النقل تابعة لوزارة النقل.
- مفتشية العمل في قطاع المناجم والمحاجر تابعة لوزارة الصناعة.

كما تعتبر سنة 1967 نقطة هامة في تاريخ مفتشية العمل بالجزائر وذلك من خلال توحيد أنظمة تفتيش العمل وهذا بموجب إصدار المرسوم 67-60 المؤرخ في 16 ذي الحجة عام 1386 الموافق ل 27 مارس 1967 يتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل و اليد العاملة حيث أصبحت تسمى هيئة تفتيش العمل بهيئة تفتيش العمل و الشؤون الاجتماعية حيث تغطي جميع المؤسسات إلا المؤسسات التابعة للوظيفة العمومية. وجاء تكملة لهذا المرسوم مرسومين تنفيذيين: الأول تحت رقم 68-366 المؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية، وكذا المرسوم 68-367 المؤرخ في 30/05/1968.

تعتبر فترة ما بعد 1975 هي فترة التحول الجذري بصدور الأمر 75-33 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتعلق بصلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية الذي سمح بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروعه.

فيعتبر تاريخ 5 جويلية 1975 نقطة بداية سريان الأمر 73/29 الذي يتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر 1962 من خلال تبني الدولة الجزائرية النهج الاشتراكي وبعد ذلك صدور القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الذي حدد الأسس و المعالم التي يقوم عليها عالم الشغل بتوحيد جميع قطاعات العمل اقتصادي ووظيفي عمومي، وبهذا القانون عرفت مهام مفتشية العمل تزايداً لتدخلها في مجالات أخرى لم تكن مختصة بها من قبل كتسوية النزاعات، الشغل، .. الخ .

و من ثم فقد كان للإصلاحات الاقتصادية و التطورات السياسية عقب أحداث 1988 وما نتج عنها من إصلاحات تضمنها دستور 1989 الأثر البالغ على إعادة تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب و الخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع الاقتصادي .

فمنذ 1990 وبصدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 ابريل 1990 بإدخال المزيد من المرونة على عالم العمل، أصبحت مفتشية العمل تمارس مهامها في الإطار الذي حدد فيما بعد بالقانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990.

### ثانيا- المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل :

تم تبني إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل سنة 1998، حيث تسعى منظمة العمل الدولية للبحث عن مشروع لتصور مشترك يجمع جوانب التنمية الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية، هذا المشروع ذو النظرة العالمية هدفه توحيد الحقوق العالمية للعمل. لطالما كان تعزيز معايير العمل الدولية حجر الأساس لمنظمة العمل الدولية منذ نشأتها في عام 1919 ، فهي نظام يتكون من الاتفاقيات والتوصيات التي وضعها ممثلو الحكومات وأصحاب العمل والعمال من مختلف أنحاء العالم، وبدعم من قبل نظام الإشراف لمعالجة تطبيقها على المستوى الوطني.

إن احترام هذه المبادئ و تطبيقها، يعد إجباريا على كل الدول المنتمية للمنظمة حتى بدون المصادقة على الاتفاقيات التي أقرتها. تم وضع معايير العمل الدولية إدراكاً للحاجة إلى قواعد واضحة تضمن سير التقدم الاقتصادي جنباً إلى جنب مع العدالة الاجتماعية والازدهار والسلام للجميع. حددت منظمة العمل الدولية ثماني ( 8 ) اتفاقيات على أنها "أساسية" تغطي مواضيع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل:

#### 01- الحرية النقابية و المفاوضة الجماعية:

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 87 لسنة 1948 .

حيث أعطت هذه الاتفاقية لجميع العمال وأصحاب العمل على حد سواء بتشكيل نقابات وحرية الانضمام لها، كما ان هذه المنظمات لها حصانة من الحل أو التعليق.

- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949 .

تتمثل أهم نقاطها في الحماية من التمييز وكل أنواع التدخل و السيطرة.

**02- العمل الجبري:**

- الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري، 1930 .
- تشجيع المفاوضة الجماعية، الحرة والطوعية. المنفذة بحسن نية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. بغية تنظيم شروط وأحكام الاستخدام باتفاقات جماعية.
- الاتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري، 1957 .
- منذ 2002 تم إلغاء أو تعديل أحكام التشريعات التي تعتبر العمل الجبري كل وسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو التصريح بهذه الآراء.
- كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية
- كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة
- كعقاب على المشاركة في الإضرابات
- كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو المذهبي.<sup>6</sup>

**03- القضاء على عمل الأطفال:**

هو العمل الذي يؤديه الأطفال دون الحد الأدنى للسن المحدد قانوناً لهذا النوع من العمل، أو العمل الذي يعتبر بحكم طبيعته أو ظروفه الشاقة غير مقبول للأطفال ويكون محضراً عليهم، وتعتبر الأشكال التالية أسوأ أشكال عمل الأطفال وتتطلب إجراءات فورية للقضاء عليها: العبودية والاتجار و العمل سداداً لدين و غير ذلك من أشكال العمل الجبري، و التجنيد الإجباري للأطفال في النزاعات المسلحة، وبعاء الأطفال واستغلالهم في المواد الإباحية، و الأنشطة الغير شرعية وأي عمل يمكن أن يؤدي صحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم إما بسبب طبيعته أو بسبب الظروف التي ينجز فيها العمل<sup>7</sup>

حيث تم سن اتفاقيتين في هذا الإطار:

- الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسن ، 1973 .
- الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 .
- 04- المساواة في الاستخدام و المهنة: وهذا من خلال سن اتفاقيتين دوليتين**
- الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور، 1951 .
- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 .

<sup>6</sup> انظر الاتفاقية رقم 105، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري المؤرخة في 05 جوان 1957.

<sup>7</sup> المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي الدورة 101 سنة 2012، ص24.

حيث تنص المادة 02 من هذه الاتفاقية على : " صياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بإتباع نهج تناسب الظروف و الممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال"<sup>8</sup>

**ثالثا - دور مفتشية العمل في ترقية المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل :**

تعمل مفتشية العمل على مراقبة مدى احترام المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل من خلال تطبيق الأحكام التشريعية. والتشريع الجزائري يكفل هذه الحقوق باعتبارها ذات صلة بحقوق الإنسان عامة.

### 1- الحرية النقابية و الإقرار الفعلي بحق التفاوض الجماعي :

تعتبر الحرية النقابية مبدءا أساسيا في العمل، حيث نص القانون رقم : 90 - 14 أن للعمال و المستخدمين الحق في تكوين منظمات نقابية جديدة، أو الانخراط إلى منظمات موجودة، للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية، حيث يمكن إنشاء هيكل نقابي في أي مؤسسة عامة أو خاصة ، كما يعتبر التفاوض وسيلة أساسية لتعزيز الحوار الاجتماعي، إذ يتحقق من خلال إبرام اتفاقات و اتفاقيات جماعية في العمل بين المتعاملين الاجتماعيين و التي قد تتضمن معالجة كل الأحكام التي تتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في العمل

( التصنيف المهني ، مقاييس العمل ، الأجور ، التعويضات ، فترة التجريب ... )

### 2- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري :

حسب التعريف التي جاءت به الاتفاقية الدولية رقم : 29 يعتبر العمل الجبري " كل عمل أو خدمة تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة و لم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره " باستثناء: الأعمال العسكرية، العمل في السجن، حالات الطوارئ.

تجدر الإشارة أن هذا النوع من العمل غير موجود في بلادنا ،حيث تسهر مفتشية العمل على مراقبة العمالة الأجنبية ، إذ يتجلى هذا في المراقبة الدورية و المستمرة للمؤسسات التي تشغل الأجانب .

### 3-القضاء الفعلي على عمل الأطفال:

نص تشريع العمل الجزائري على أحكام تنظم عمل القصر، حيث جاء في القانون رقم : 90 - 11 السالف الذكر، على أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة سنة (16) إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، كما أشارت أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه، و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من الولي الشرعي .

<sup>8</sup> المادة 02 ، الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، منظمة العمل الدولية، 4 جوان 1957.

إن الجزائر، خطت خطوة جبارة من أجل حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي، و من أداء أي عمل خطير أو يشكل إعاقة لتعليمه و ذلك من خلال النص على مبدأ مجانية التعليم و إلزاميته لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم من 06 إلى 16 سنة .

و لتعزيز هذه الحماية أنشأت لجنة وطنية مشتركة بين القطاعات للحماية و مكافحة الأطفال و التي لعبت دورا كبيرا في تبني الإستراتيجية التي اعتمدها الجزائر للقضاء على عمالة الأطفال .

#### 4- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة :

فكل الدساتير الجزائرية نصت على أن المواطنين سواسية أمام القانون، إذ وضع ضمانات من شأنها حماية المواطن من أن يكون محلا للفرقة و التمييز الذي يحد من فرص إيجاد العمل أو عدم التمتع بشروط و ظروف العمل الملائمة.

حيث تطرق تشريع العمل الجزائري في المادة 17 من القانون رقم : 90 - 11 " تعد باطله و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل ، التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية ، أو النسبية و القرابة العائلية و القناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها" .

كما أن كل تمييز يعتبر مخالفة قانونية قابلة للمتابعة القضائية. كما ان تشريع العمل الوطني يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة في الفرص حسب ما تنص عليه المواد 18 و 19 من القانون 04-19<sup>9</sup>

و التي تؤكد على المرور الاجباري عبر وكالات التشغيل لتوظيف عمال جدد و هذه المهمة التي تقوم بها مفتشية العمل و هي تساهم في تحقيق المساواة من خلال مراقبة تطبيق هذه الأحكام القانونية المتعلقة بتكافؤ الفرص و التي تصب في الأمـان الوظيفي

**الخاتمة:**

إن مفتشية العمل تواجه تحديات كبيرة بسبب تغير بيئة العمل من بينها: التقنية، الاقتصاد الغير منظم، ظهور أنماط عمل غير مألوفة نتيجة للعولمة الاقتصادية، لذا لابد من تكثيف الجهود و تطبيق نموذج استراتيجي لا يهدف للإنفاذ فقط بل حتى للامتثال المستدام .

و انطلاقا من مبدأ إن العمل ليس سلعة فإن مفتشية العمل في الجزائر تعمل جاهدة بالإمكانيات المتاحة على جعل المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل واقعا ملموسا يكرس العمل اللائق لترقية العدالة الاجتماعية بشكل واسع.

<sup>9</sup> القانون 04-19 المتعلق بتصويب العمال ومراقبة التشغيل ، المؤرخ في 13 ذيلقعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2004.

**المراجع:**

- 01- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل-مدخل إلى قانون العمل، دار الخلدونية، ط1 سنة2009،
- 02- BACHIR BENBOUZID, L'inspection du travail en Algérie : des textes a la pratique et son rôle dans le contrôle du secteur informel, séminaire : inspection du travail et secteur informel Alger du 20-22 mai 2001.
- 03- علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل-دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية و العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية و العمالية العدد 82، الطبعة الأولى، البحرين .
- 04- غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر العدد 28 ديسمبر 2007 ص180
- 05- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الأفاق، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر 2011-2012 ص 11.
- 06- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الثلاثاء 24 ذو الحجة 1387 ص 393
- 07- الاتفاقية رقم 105، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري المؤرخة في 05 جوان 1957.
- 08- المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي الدورة 101 سنة 2012.
- 09- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، منظمة العمل الدولية، 4 جوان 1957. ص 03.
- 10- القانون 04-19 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل ، المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2004.