

## دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية The role of the labor inspectorate in the prevention of psychological and social risks

تاريخ الاستلام : 2021/10/04 ؛ تاريخ القبول : 2022/02/23

### ملخص

تختص مفتشية العمل في مراقبة احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، لاسيما المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة، كما لها دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العمال في أماكن العمل حيث يحق لمفتشي العمل القيام بالزيارات والدخول إلى أماكن العمل في أي ساعة من الليل أو النهار من أجل مراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين، كما يمكن لهم القيام بالفحص والتحري من خلال الاطلاع على السجلات منها في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، و سجل حوادث العمل، وفي حالة ملاحظة مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للقانون يوجه إعدارا للمستخدم أو تحرير محضر المخالفة.

**الكلمات المفتاحية:** مفتشية العمل؛ الأخطار النفسية والاجتماعية؛ الوقاية؛ الصحة، الأمن.

### منى معكوف

كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر.

### Abstract

The labor inspectorate is specialized in monitoring compliance with the implementation of legislative and regulatory provisions, especially those related to health and security within the enterprise. It also has an important role in preventing occupational hazards that may afflict workers in workplaces, where labor inspectors have the right to visit and enter workplaces at any hour of the night or Al-Nahar in order to monitor the application of the provisions related to occupational health and safety, and they can also carry out examination and investigation by looking at records, including in the field of health prevention, security, work medicine, and the record of work accidents, and in the event that the labor inspector notices a default or violation of the law, he sends an excuse to the user or edits Violation record.

**Keywords:** labor inspectorate; Psychological and social dangers; protection; the health; Security.

### Résumé

L'inspection du travail est spécialisée dans la surveillance de l'application des dispositions législatives et réglementaires, notamment celles relatives à la santé et à la sécurité au sein de l'établissement, elles ont en outre, un rôle important dans la prévention des risques professionnels qui peuvent affecter les travailleurs au lieu du travail, les inspecteurs ont le droit d'effectuer des visites et d'accéder au lieu du travail, à toute heure du jour ou de la nuit afin de surveiller l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité professionnelles, ainsi qu'ils peuvent faire l'examen et l'enquête grâce à l'accès à leurs registres dans le domaine de la prévention de la santé, la sécurité et la médecine du travail, si l'inspecteur du travail observe une négligence ou une violation de la loi, il adresse une mise en demeure à l'employé ou il rédige un procès verbal de violation.

**Mots clés:** L'inspection du travail; les risques psychologiques et sociaux; la prévention; la santé; la sécurité.

\* Corresponding author, e-mail: [makomouna@gmail.com](mailto:makomouna@gmail.com)

## مقدمة

تعتبر مفتشية العمل الجهاز الإداري الذي يسهر على تطبيق تشريع العمل، وتشكل مراقبة تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات الموضوعية تحت رقابتها، جزء مهما من اختصاصاتها، تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة من طرف مفتش العمل، وذلك من خلال المساهمة ميدانيا في مجال قانون العمل والحرص على احترام أحكامه لاسيما من قبل أرباب العمل، فهو من هذا المنظور يقدم ضمانة قوية للعامل، الذي قد يضطر في كثير من الأحيان إلى التنازل بصفة غير إرادية عن بعض حقوقه بسبب الظروف الاجتماعية التي يعيشها والناجمة أساسا عن انتشار البطالة وارتفاع نسبة العاطلين عن العمل.

وهذا ما يدفعنا إلى طرح التساؤل التالي: ما دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية؟.

وللإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا إلى تناول هذا المقال في فقرتين، الفقرة الأولى نتناول فيها تنظيم مفتشية العمل وهيكلها و المهام المنوط بها، والفقرة الثانية نخصصها لاختصاصات وصلاحيات مفتشية العمل.

### الفقرة الأولى: تنظيم مفتشية العمل وهيكلها والمهام المنوط بها

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة من مفتشية العمل، وهذه الأخيرة تشمل على هياكل مركزية وأخرى غير مركزية(1).

الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديريات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، ولكل منهما مهام خاصة بها وتضم الهياكل المركزية التابعة للمفتشية العامة للعمل، مفتشيات جهوية للعمل على المستوى المحلي المختصة بولاية أو عدة ولايات، ومكاتب المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك.

### أولا: مفتشية العمل في إطار القانون 03/90

جاء بصدد تفتيش العمل القانون 03/90 المؤرخ في 6 /2/ 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 /6/ 1996 حيث حدد هذا القانون مهام مفتشية العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل هذا تطبيقا للمادة الأولى منه .

ويعتبر جهاز التفتيش في العمل من أهم الأجهزة الإدارية الرقابية المنصوص عليها في تشريعات العمل فهو يعمل على حسن سير وتطبيق وتنفيذ الأنظمة والقوانين داخل قطاعات العمل بمختلف أنواعها (2)، نظرا لأهمية هذا الجهاز الاجتماعي العام فإن ذلك سيتبع بالضرورة تدخل الدولة من أجل تنظيمه وتسييره.

### ثانيا: هياكل مفتشية العمل

لقد أوضحت أحكام المرسوم رقم 209/90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 (3) المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها أن جهاز مفتشية العمل يتكون من جهاز مركزي وأجهزة غير مركزية.

### 1: الهياكل المركزية:

تضم هذه الهياكل مديريتين:

### أ/مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

تكلف مديرية العلاقات المهنية طبقا للمادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم

05 / 05 المؤرخ في 06 / 1 / 2005 المتضمن تنظيم مفتشية العمل<sup>(4)</sup> بمتابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها، وإعداد التقارير الدورية بشأنها والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به وبالمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتنفيذها، والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل، وكذلك السهر على تحسين وتطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل.

بالإضافة إلى ذلك تبادر إلى كل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل لاسيما إعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لاسيما المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها. تكلف المفتشية طبقاً للمادة 7 من نفس المرسوم تكلف بما يلي:

متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وإعداد التلخيص التقارير الدوري بشأنها كما تدعم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة و الإعلام، وتعمل على تحديث نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية و المهنية في الوسط المهني و إعدادها وتنفيذها وتسييرها وتعد الاتفاقيات الجماعية للعمل وتحسينها وانجاز جميع الدراسات المرتبطة بها.

#### ب/مراقبة تطبيق التشريع:

تكلف بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقون بالعمل في مجال ظروف العمل، كما تعمل على تقديم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تطوير كل الأعمال و المناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل و تساهم في إعداد برامج و النشاطات و إجراءات الوقاية من الأخطار و الأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية و الهيئات المتخصصة ، و عليها تضع آليات تهدف إلى تزويد العمال و الشركاء الاجتماعيين بالمعلومات و الإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل وذلك ما جاء به المرسوم التنفيذي 05/05 المؤرخ في 06 / 1 / 2005 المتضمن تنظيم مفتشية العمل.

وطبقاً للمادة 9 من نفس المرسوم وتكلف هذه الأخيرة بتحديد وتطوير الأدوات و المناهج والمقاييس الرامية إلى تحقيق فعالية و عصرة نشاط مفتشية العمل، كما تعمل على معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون القضائية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال.

#### 2: الهياكل غير المركزية

تضم هذه الهياكل مفتشيات جهوية للعمل ومكاتب مفتشية العمل، ويتم التحديد الجغرافي لهما بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية، والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة<sup>(5)</sup>.

#### أ/المفتشية الجهوية للعمل

توجد هذه المفتشية على المستوى المحلي و مختصة بولاية أو عدة ولايات، وتعتبر امتداد للإدارة المركزية من حيث التنظيم و تأطير و مراقبو مصالح المالية المتمثلة في مكاتب تفتيش العمل، و تتولى هذه المفتشيات على وجه الخصوص ، السهر على احترام الأدوات و الطرق و المقاييس العمل الخاصة بمفتشي العمل و مكاتب مفتشية العمل، و تقوم بمتابعة الإجراءات و الدعاوي التي شرع فيها على مستوى المجالس

القضائية وتطوير الوضعية الاجتماعية على أساس المعطيات التي تعرضها مكاتب العمل و مفتشو العمل، و إعلام الإدارة المركزية بذلك يساعد المفتش الجهوي مساعد مكلف بالشؤون التقنية و القانونية.

#### ب/مكاتب مفتشية العمل:

توجد هذه المفتشية على مستوى منطقة صناعية واحدة أو أكثر بحيث يمكن أن تنشأ عدة مكاتب على مستوى منطقة دائرة واحدة وتتولى هذه المكاتب على وجه الخصوص عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهن التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل لمفتشية العمل كقاعدة عامة، وبهذه الصفة يقوم مكتب مفتشية العمل بعدة مهام منها:

القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة و الاتفاقيات الجماعية التي تبرمها و الإشعارات المسبقة بالإضراب، و إعلام المستخدمين و المنظمات النقابية بتشريع العمل، و ضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم و تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الأجل التي يحددها القانون، و مساعدة الوسطاء أثناء مهمتهم، وتتولى تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال، وما يميز تنظيم مفتشية العمل هو الانقطاع عن الأساليب السابقة و المتمثلة في تكييف مستمر لمفتشية العمل و تطابقها مع تنظيم الإدارة العامة للولاية بعكس التنظيم الجديد الذي اعتمد على أكثر من مقياس للأهمية الاقتصادية للمناطق الصناعية لممارسة مفتشية العمل مهامها في القطاع العام الاقتصادي، أما تسيير مفتشية العمل على مستوى الهياكل غير المركزية فيتم بواسطة مفتشون جهويون للعمل، يعينون بموجب قرار وزير العمل وذلك بناء على اقتراح المفتش العام للعمل، هذا بدوره يعين المفتشين الجهويين المساعدين و رؤساء مكاتب مفتشية العمل بتفويض من وزير العمل<sup>(6)</sup>.

إن كان لمفتشي العمل تنظيم هيكلي وتسيير قانوني قائم بذاته، فإن لها أيضا اختصاص محدد ومرسوم تمارس صلاحياتها وسلطاتها المخولة لها قانونا.

#### ثالثا: مهام مفتشية العمل

يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان مختصون في هذا المجال يرتبط مجال ممارستهم لمهامهم بأي مكان يشتغل فيه عمال إجراء أو متمهون من الجنسين باستثناء بعض قطاعات النشاط، مثل الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقضي فيها الضرورات الدفاع والأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب عنها. أهم مهام مفتشي العمل تحددها المادة الثانية من قانون 90-03 فيما يلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال،
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيها يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية وتعاقبية والقرارات التحكيمية.

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمال والعمل ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

#### الفقرة الثانية: اختصاصات وصلاحيات مفتشية العمل

لقد منح المشرع الجزائري اختصاصات و صلاحيات واسعة لمفتش العمل، إذ

يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة للبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العمال، وتصل صلاحياته إلى المساهمة في تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة أسباب الخطر وحتى يتحقق ذلك على أكمل وجه يجب أن يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل ويكون ذلك بالزيارات الميدانية لأماكن العمل، ليقوم بعدها بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها، ليصل إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة.

#### أولاً: اختصاصات مفتش العمل

إن اختصاص مفتشية العمل أصبح شاملاً على جميع القطاعات الاقتصادية التي تشمل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني، وحضورها في هذا المجال ضروري للاستقرار المهني وللحد من الصراعات والمناقشات التي توجد بداخل هذا المجال غير أن حضورها في بعض القطاعات التي تقدم الخدمات عمومية ما هو إلا شكلي كقطاع الوظيف العمومي بحيث يحضر مفتش العمل جلسات مفتشية الوظيفة التابعة لقطاع الوظيف العمومي، التي تنظمها السلطة الوصية لإبداء ملاحظاته والإدلاء بنصائحه وإرشاداته دون أن يتدخل في موضوع النزاعات، عكس القطاعات المختصة بها فهو يمارس مهامه وسلطاته بصفة كاملة.

#### ثانياً: صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة

حددت المادة الثانية من القانون المتعلق بمفتشية العمل الصلاحيات الرئيسية التي تباشرها هذه المفتشية والتي لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المخولة لجهاز التفتيش، وهي صلاحيات مكرسة في أغلب التشريعات العمالية وحتى المواثيق والاتفاقيات التي تصدرها المنظمة الدولية للعمل أو المنظمة العربية للعمل، ومن بين هذه الصلاحيات نجد:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمل.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعمل العمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير.

إن مفتشية العمل تضم أعوان متخصصون ومحلّفون يدعون "مفتشي العمل" يمارسون هذه الصلاحيات وفقاً للسلطات المحددة والمخولة لهم قانوناً.

لقد خول القانون 03/90 في المواد من 5 إلى 11 لمفتشية العمل (7) الصلاحيات الخاصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل والوقاية في النزاعات الفردية والجماعية في العمل، وتتنصر هذه السلطات في:

#### 1/ الزيارة الميدانية لمكان العمل:

إن الزيارات الميدانية لأماكن العمل، ضمن صلاحيات مفتش العمل ولا تكون كل مواقع العمل تحت تصرفه، إنما عليه أن يلتزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له. إن حق دخول أماكن العمل ليس مقررًا لذاته، بل مقرر لتمكين مفتش العمل من تفتيش أماكن العمل لمراقبة تطبيق نصوص قانون العمل التي تهدف إلى حماية الحقوق العمالية، كما أن تواجد المفتش داخل المؤسسة يؤدي إلى شعور العمال بالأمان (8).

مفتش العمل له حق الدخول إلى أي مؤسسة نهرا، تشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعين عليهم معاينة تطبيقها . كما يمكن أن يقوم بذلك ليلا، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزيارته في ساعات العمل، كما يمكنه القيام بالزيارات الميدانية بمفرده و له أيضا حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله، أو ممثل العمال و لا يحق لهم رفض المرافقة، فمفتش العمل له السلطة عليهم، و لا يكتفون بالمرافقة و إنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل و عدم عرقلة نشاطهم، بالإضافة أنه ليس لمفتش العمل أن يخطر صاحب العمل بزيارته مسبقا، إلا أن عند وصوله إلى المؤسسة المستخدمة يجب عليه أن يعلم صاحب العمل أو من يمثله، كما يمكن لصاحب العمل أن يطلب من مفتش العمل إثبات صفته وذلك بتقديم بطاقته المهنية (9).

كما يمكن لمفتش العمل حين يكون بصدد تنفيذ مهامه، حق الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، في الحالات التي تقاس فيها صاحب العمل ويرفض المثول أمام مفتش العمل بعد أن قام باستدعائه، ويعتبر صاحب العمل في هذه الحالة معرقلا لنشاط مفتش العمل.

## 12 تدوين وتحرير نتائج الزيارة:

القيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق يرويه ضروريا للتأكد من تطبيق الأحكام القانونية التنظيمية، حيث يركز نشاطه على الفحص ومراقبة لمكان العمل، كما يمكنه إجراء أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيقه للأحكام القانونية وله أيضا القيام بما يلي:

- أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو أي منتج، قصد القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورتها على صحة العامل، وإذا كان مطابقا للمعايير المحددة قانونا.
- الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة للاستشارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية والصحة والأمن وطب العمل .
- كما له حق الاطلاع على أي دفتر أو سجل، أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج خلاصات من طرف من المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل وظروفه وتحرير ملاحظة كتابية واعتذارات ومحاضر المخالفات، وذلك في دفتر مرقم وموقع من طرف مفتشي العمل، تفتحه المؤسسات المستخدمة خصيصا لهذا الغرض، إذ يتعين عليها أن تقدمه في أي وقت بناء على طلبهم، وبعد أن ينتهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل يخرج بمجموعة من الملاحظات والنتائج المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة، وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة، وما يتعلق بالوقاية والأمن بصفة خاصة و مدى توفر المؤسسة على مصلحة طب العمل، وهل ينتفع العمال فعلا من هذه الخدمة حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص و الواقع.

أما إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير، أو خرق قاعدة من قواعد القانون المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، فهنا يمنحه أجل لا يتجاوز ثمانية 8 أيام للامتثال، وفي حالة تقاعسه يحضر ضده محضر يثبت نوع المخالفة ويوجهها للجهات المختصة لتتخذ الإجراءات اللازمة، وقد تصل إلى المتابعة القضائية (10).

نفس الأمر بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل وقوع خطر على العمال بسبب الظروف السيئة التي يعملون فيها، أو ملاحظة عدم احترام صاحب العمل للتدابير

المقررة في النظم المعمول بها، فيخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل (11).  
وعليه نقول أن مفتش العمل بعد زيارته الميدانية للمؤسسة المستخدمة قد يكتفي بتحرير ملاحظته الأولى، كما يمكن له توجيه اعدار ثاني أو تدوين محاضر المخالفات وذلك بحسب المخالفات التي يجدها في المؤسسة، ليقوم بتدوين هذه الملاحظات و الإعدارات في دفتر خاص يحتفظ به رب العمل ويقدمه عند الطلب، وأي إخلال بهذا الالتزام يعرضه للعقوبة.

### 13/ تلقي واستقبال الشكاوى من طبيب العمل ومن مصلحة الوقاية :

قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات أو التجارب وتهدد صحة العمال وأمنهم، وقد يكون الوضع أخطر من ذلك إذ تكون فيه حياة العمال مهددة وخوفا من تحقق الخطر، منح المشرع لبعض الأطراف صلاحية عدم إعلام مفتش العمل بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، حتى يتكفل بالتصدي لها باعتباره المختص بذلك قانونا.  
- تلقي الشكاوى من طبيب العمل حيث يقدم طبيب العمل إلى الهيئة المستخدمة مجموعة من الآراء المتصلة بمهامه على شكل قرارات، قد تكون ذات طابع طبي ويتعلق بتحسين ظروف العمل وكذا بعض القرارات الأخرى بقرار ضرورة تغيير منصب أحد العمال بسبب ضعف في صحته لعمل آخر ملائم، ويتدخل أيضا حين تكون الهيئة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة بالمعوقين .

تلتزم الهيئة المستخدمة بهذه القرارات، وفي حال لم تعرها أهمية، أو لم تأخذها أصلا بعين الاعتبار، فهنا يحق لطبيب العمل أن يدافع عن قراراته من خلال إخطار مفتش العمل المختص إقليميا، هذا الأخير يطلب حضور طبيب الرقابة باعتباره أكثر خبرة ودراية بمجال الطب، ويناقش معه الملف ليتمكن من اتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية حقوق العمال من جهة، و من جهة أخرى اتخاذ الإجراء المناسب ضد المؤسسة المستخدمة لتقاعسها في تنفيذ هذه القرارات.

- تلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية في حالة لاحظوا فيها تهاونا مفرطا، ينذر باحتمال وقوع خطر على العمال، مع رفض أو تجاهل المؤسسة المستخدمة اتخاذ الإجراءات المناسبة، أو في حالة التحقق من وجود خطر وشيك فهنا منحهم المشرع حق إعلام مفتش العمل المختص إقليميا (12).

### 14/ يساهم في اتخاذ تقرير العقوبة :

في حالة إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية والأمن، وكذا القواعد العامة في مجال طب العمل، توجيه إنذارات بالامتنال للتعليمات في إطار الأحكام التشريعية المعمول بها خاصة إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل وأساليب عديمة النظافة والخطيرة، فيحضر مفتش العمل محضر مخالفة وتقديم اعدار للمؤسسة المستخدمة باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أما إذا لاحظ أن هناك خرق للأحكام الأمرة في القوانين و التنظيمات يلزمون هذه المؤسسة في الامتنال لها في أجل لا يتجاوز 8 أيام، وفي حالة عدم احترام هذه المدة القانونية يحررون محضر بذلك و يخطررون به الجهة القضائية لصاحب العمل، فالعامل أيضا له حق معارضة رأي أو قرار مفتش العمل في حالة عدم الموافقة .

وفي إطار هذه الاختصاصات ألزم المشرع في المواد 18 و 10 من القانون المتعلق بمفتشية العمل مفتشي العمل أن يدرسوا كل العوارض و المعلومات التي يسطلمون عليها في السرية التامة و عدم الكشف عن هوية المشتركين، و يتعين عليهم التقيد بالسر المهني أو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص جميع المعلومات المتعلقة

بتسيير المؤسسة المستخدمة وإدارتها الخاضعة لرقابتهم. ويمكن الإشارة إلى أن المعوقات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين، وهو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة.

### الخاتمة:

لقد اثبت المشرع الجزائري استعداده وإرادته في ترقية سياسة الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال تبني وإقرار معايير وإجراءات قانونية، تجسدت في إصدار نصوص ذات طابع تشريعي وتنظيمي تتعلق بالوقاية من الأخطار، حيث من بين الأهداف التي يتعين تحقيقها في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، ضرورة الوصول إلى تحقيق انخفاض معتبر لعدد الحوادث والأمراض المهنية، والاستمرار في بذل الجهد من أجل التقليل التدريجي لنسب تكرار وخطورة هذه الحوادث، وتحقيق هذه الأهداف لا يكون إلا من خلال تعزيز وظيفة الوقاية، ليس على مستوى المؤسسة فحسب، بل خصوصا على مستوى كل منصب عمل وفي كل قطاعات النشاط.

في الأخير حاولنا إبداء بعض التوصيات في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة وهي:

- يجب على الدولة الجزائرية أن تأخذ بعين الاعتبار أن العامل فرد مساهم في المجتمع والعمل على تطوير وسائل حمايته من حوادث العمل والأمراض المهنية التي تهدد حياته اليومية وبشكل متزايد، وتوفير شروط عمل ملائمة لتحقيق الأمان الصناعي والاجتماعي.

- إقامة دورات تدريبية للمفتشين لتكوينهم.

- توسيع مجال تعليم وتكوين جميع العمال حول مخاطر العمل وكيفية التعامل معها .  
- يجب على مفتش العمل برمجة الزيارات الميدانية من خلال إعداده برنامج عمل يتضمن تحديد المؤسسات المرغوب زيارتها، وإعطاء الأولوية للمؤسسات التي قد تكون ظروف عملها تشكل خطورة على صحة وسلامة العمال، ففي هذه الحالة يجب أن تكون زيارة مفتش العمل لهذه المؤسسة باستمرار كي يفرض احترام تطبيق الأحكام المتعلقة بتشريع العمل خاصة أحكام حفظ الصحة والأمن والوقاية من مخاطر العمل، لأن الرقابة في هذا المجال قد تكون من المفروض قبل إنشاء أي مؤسسة و قبل المصادقة عليه من طرف السلطات المعنية.

### المراجع:

- 1- قانون 03/90 مؤرخ في 1990/02/06 يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم بأمر 11 /96 مؤرخ في 10 /6/ 1996، جريدة رسمية عدد 6.
- 2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية )، منشورات دار الريحانة، الطبعة مزيدة ومنقحة، الجزائر، 2006، ص 171.
- 3- المرسوم رقم 209/90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها، (جريدة رسمية عدد 29).
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 05 / 05 المؤرخ في 06 /1/ 2005 المتضمن تنظيم مفتشية العمل، ( جريدة رسمية عدد 4).
- 5- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 سبتمبر 1990 يتضمن الحدود الإقليمية للمفتشيات الحضرية للعمل ومكاتب التفتيش ( ج ر عدد 48 ) .

- 6- انظر المواد من 19 إلى 26 من المرسوم 05/ 05 المتضمن تنظيم مفتشية العمل.
- 7- انظر الفقرة الخامسة من المادة 6 من القانون 03/90.
- 8- علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل (دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية) ، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2014 ،ص،601.
- 9- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها)، دار الخلدونية، الجزائر، 2010 ،ص،622.
- 10- المواد من 12،7 من القانون 03/90 ،يتعلق بمفتشية العمل.
- 11- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 ، ص 139.
- 12- قالية فيروز، قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012، ص 84-85.