

مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل

ملخص

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى: " أجهزة التفتيش العمالي" مهمتها السهر على تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بعالم الشغل، مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل. ومع التطورات والتغيرات التي تشهدها هذه الأخيرة تساعد الاهتمام بالتفتيش العمالي على المستوى الدولي والعربي وانعكس ذلك في اتفاقيات العمل الدولية والعربية والتي تؤكد على الدور الأساسي لمفتشية العمل، مما يجعلها أداة للملاحظة والتأثير ومجالا للدراسة. من هذا المنظور تحاول هذه الورقة أن تتصدى بالبحث لواقع هذا الجهاز ودوره في عالم الشغل وما إذا كان قادرا على أداء الأهداف المنوطة به إضافة إلى السعي لتحديد الصعوبات والعراقيل التي يواجهها. وسيكون مجال التحقق من افتراضات الدراسة، مفتشية جهوية للعمل، هي مفتشية ناحية عنابة لما تشكله من أهمية ووزن في هيكل الجهاز على المستوى الوطني، وما تعالجه من قضايا وحالات تخص نطاق اختصاصها وبالتالي ما تعززه من مشاكل واختلالات يتوجب العناية بها واقترح البدائل المناسبة لها.

أ. غريب منية

قسم علم الاجتماع
المركز الجامعي، الطارف
الجزائر

Abstract:

The appearance of work legislations and development of technology and the growth of the worker class created several state administration units called « means of work inspection ». Its duty is to put in practice the laws and legislatures that concern work, and try to set stability and equilibrium in work relationship. The change and the development of this one hoosted the importance of work inspecting all over the Arabic countries, and that reflected on the national and Arabic work's charts which insist on the fondamental role

يهدف إنشاء وتطور مفتشية العمل في جميع الدول إلى مراقبة تطبيق القوانين الخاصة بعالم الشغل فلهذا يتصل ميلادها بميلاد تشريعات العمل التي نشأت عن الثورة الصناعية التي حدثت بأوروبا في أواخر القرن الثامن عشر وطيلة القرن التاسع عشر. وقد ظهرت التشريعات العمالية كما هو معروف بتدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل بين الأطراف بقصد حماية الطبقة العاملة من تحكم واستغلال أرباب العمل لها وتحسين ظروف وشروط العمل. ومع ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم الصناعي،

© جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر 2007.

fundamental role of work inspection, and makes it a means of observation and influence as well as a field of study.

والتكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة بدأت الحاجة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تختص بالسهر على مراقبة تطبيق هذه التشريعات لأن النصوص التشريعية تبقى في إطارها النظري ولا تحقق الغاية من إصدارها، إلا إذا اقترنت بالتطبيق الفعلي ولتحقيق ذلك كان لابد من إنشاء جهاز تفتيش العمل الذي أصبح يلعب دورا هاما وأساسيا في تحقيق الاستقرار والتوازن بين أطراف علاقة العمل وتحويل مفاهيم الصراع بين العمال وأرباب العمل من فلسفة التعارض والتصادم إلى وضع يقوم على الحوار والتفاهم والتعاون وذلك في ظل

From all what has been said, we try to seek about the reality of the work inspection, and its role in the field of work. The purpose is to realize in addition to set up all the difficulties that face it. In the research's field, we have taken as a model the regional work inspection of Annaba because of its importance and power in the national scale, in the treatment of problems in different affairs, and cases concerning its specialties; for that, we must take it into account and suggest adequate solutions for it.

التطورات التي تشهدها علاقات العمل بصفة عامة وتشريعات العمل بصفة خاصة. نحاول في هذا المقال دراسة هذا التنظيم، أهميته في عالم الشغل وآليات عمله أو طرق ومناهج عمله ومختلف الصعوبات والعراقيل التي تعترض مهامه. يرتبط ميلاد مفتشية العمل بميلاد تشريع العمل، الذي لم يبدأ الاهتمام به إلا منذ منتصف القرن التاسع عشر إثر الثورة الصناعية في أوربا⁽¹⁾، ويرجع السرف في عدم الاهتمام بتنظيم روابط العمل وعلاقاته، ما أحاط بالجماعات في تطوراتها المختلفة منذ القدم، سواء في المجتمعات القديمة أو في العصور الوسطى أو حتى في ظل نظام الحرية وما نتج عنه من مساوئ، مما ترتب على ذلك تدخل الدولة في هذا المجال. وكنتيجة للظروف القاسية التي أحاطت بالعمال من كل جانب سواء من حيث ضالة الأجر أم من حيث العمل في أماكن غير صحية ليس فيها أية وسيلة من وسائل الوقاية، أم من حيث طول مدة العمل اليومي بحيث يعمل العامل إلى أن تستنفذ كل طاقاته الجسمانية، كان من نتيجة كل هذا أن ساءت حال العمال وأسرهم، مما أدى إلى زيادة عدد الوفيات بينهم، حيث سجل 400 حادث عمل كل أسبوع في المصانع البريطانية وذلك ما يؤكده تقرير لجنة التحقيق لسنة 1891 حول مشكلة العمل. ولهذا بدأ العمال ينهضون للدفاع عن مصالحهم، وإن كانت تحركاتهم في بداية الأمر سرية وفي الخفاء إلا أن الأمر انتهى إلى أن فاض الكيل فتحركوا بعد ذلك بصفة علنية يطالبون بحقوقهم، وهذا كان دافعا لضرورة التدخل من طرف الدولة لحمايتهم، فخرجت بذلك (الدولة) من موقعها السلبي لتضع وتسن النظم والتشريعات التي تحمي الطبقة العاملة، في مقابل ذلك المذهب الفردي وما ترتب عليه من آثار وأمام الحالة السيئة التي وجدت فيها العمال، كان هذا التدخل في مجال علاقات العمل حاجة ماسة وضرورة ملحة ليحد من حرية الطرفين، وخاصة من تحكم واستغلال أرباب العمل. وكان هذا التدخل بطيئا وجزئيا لمواجهة الحالات التي كانت في حاجة إلى العلاج والتدخل بصفة أسرع، وبهذا صدر أول قانون عمالي في فرنسا في 1841/03/22 لتنظيم عمل الأحداث فممنع من التشغيل

من تقل أعمارهم عن 08 سنوات ومنع تشغيلهم ليلا أو في الأعمال الخطيرة، وبهذا الصدد وضعت أجهزة مراقبة وتفتيش خاصة بهذا المجال⁽²⁾. و اتسع فيما بعد نطاق التدخل ليشمل كافة المسائل الخاصة بالعمل، ووضعت قوانين وتشريعات وأجهزة وإدارات خاصة بمراقبة مدى تطبيق هذه القوانين وكل ما يتعلق بمجال علاقات العمل ويمكننا أن نوجز عوامل تدخل الدولة فيما يلي⁽³⁾ :

1- الضغط العمالي : ذلك أن انتشار الصناعات الكبيرة قد ساعد على تكتل العمال في جماعات كبيرة، بدأت تلجأ إلى الضغط على أرباب العمل عن طريق الإضراب وأبرز مثال على ذلك الإضراب المشهور لعمال ميناء لندن سنة 1889. وغيره من وسائل الضغط الأخرى، وقد بدأ هذا يتخذ صورة واضحة منذ منتصف القرن 19 حينما شعر العمال بقوتهم بسبب تنظيماهم واتحاداتهم تحت وحدة الهدف في سبيل المطالبة بحقوقهم ودرء الظلم الواقع عليهم.

2- العوامل السياسية : لما صار العمال قوة كبيرة وعددا لا يستهان به بدأت الأحزاب السياسية تتقرب إليهم عن طريق تبني مطالبهم والدفاع عنها، حتى تضمن أصواتهم إلى جانبها في المعارك الانتخابية، وقد أدى ذلك أن أدخلت الأحزاب السياسية ضمن برامجها المسائل الاجتماعية والنهوض بالعمال والدفاع عنهم، كما أن العمال قد كونوا أحزاب خاصة بهم في الكثير من الدول، كما انخرط الكثير منهم في الأحزاب العمالية القائمة وقد فتح ذلك السبيل أمامهم للدفاع عن حقوقهم خاصة وإن وصلت أحزابهم أو الأحزاب التي ينتمون إليها إلى الحكم. وحتى في الحالات التي لم تكن الأحزاب التي تضم طوائف عمالية تصل إلى الحكم، فإنه كان يعمل لها حسابها، وقد أدى هذا في النهاية إلى تطوير قوانين وتشريعات العمل وتقديمها في مختلف الدول.

3- ظهور المذاهب الاجتماعية : لقد كان من أهم العوامل التي أدت إلى تدخل الدولة في مجال علاقات العمل ظهور المذاهب الاجتماعية وقيامها ضد المذهب الفردي، وقد ظهر هذا واضحا حتى في الدول الرأسمالية كرد فعل على تطرف المذهب الفردي، وما ظهر من تطبيقه، بسبب التفاوت الاقتصادي بين العمال وأرباب العمل، ولهذا خرجت الدولة من سلبيتها وبدأت تتدخل لصالح الجماعة وكان هذا التدخل يختلف بحسب مدى اعتناق كل دولة من الدول للاتجاه الاشتراكي.

يتبين من خلال هذه العوامل التي ساعدت على تدخل الدولة، أنه لم يعد ثمة مكان للنظريات السياسية والاقتصادية التي يعتقد أصحابها بضرورة ابتعاد الدولة عن التدخل في علاقات العمل. لقد اندثرت هذه النظريات تماما في أوروبا قبل القرن 19، نتيجة لاستفحال التدهور في ظروف العمل وانتشار الاستغلال القاسي للأطفال والنساء في الصناعات والمناجم، بحيث أصبح من المحتم على الحكومات أن تتدخل في الأمر

لضمان حد أدنى من الحماية للعمال، ولإلزام أصحاب العمل برفع مستوى ظروف العمل إلى الحد اللائق لكرامة الإنسان. وقد اتخذت الدولة من التشريع أداة لإقرار مستوى معقول من الحقوق ومن حماية للعمال، وخاصة فيما يتصل بظروف العمل مثل التهوية والإضاءة والمرافق الصحية... الخ، وفيما يتصل بشروط العمل مثل الأجور وساعات العمل والحريات النقابية... الخ، وعرفت هذه التشريعات في الكثير من دول العالم باسم التشريعات العمالية وإن كانت تسمى أحيانا باسم التشريعات الاجتماعية.

وبصدور هذه التشريعات ظهرت الحاجة إلى إيجاد أجهزة إدارية وفنية لمراقبة تنفيذها فأنشئت "مكاتب التفتيش العمالي" أو ما تسمى كذلك بـ "إدارة التفتيش العمالي" حيث تعتبر هذه الإدارة أقدم أجهزة العمل من الناحية التاريخية وهي تباشر مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل وخاصة فيما يتصل بظروف العمل وشروطه الدنيا. كما أن هذه الإدارة مختصة أيضا بمتابعة تطبيق التشريعات العمالية فيما يتصل بظروف العمل والأمن الصناعي والتزامات أصحاب العمل نحو عمالهم فيما يتصل بالخدمات العمالية⁽⁴⁾، حيث كانت البدايات الأولى لإنشاء هذه الإدارات والمكاتب الخاصة بالتفتيش العمالي في بريطانيا من خلال القانون الصادر في 22 جوان 1802 الذي كان عليه حماية الصحة البدنية والعقلية للعمال المشغولين في مصانع الغزل والنسيج، وأسندت مراقبة تطبيق القانون للجان متطوعة تجمع الأشراف المحليين (رجال الكنيسة، قضاة رجال الصناعة سابقا)، ثم تطور الأمر فأسندت المراقبة والتفتيش سنة 1833 لشخصيات مرموقة مكلفة بمهام تفتيش حقيقية (أربعة لكامل البلاد)، وفي سنة 1844 أصبح أولئك المفتشون موظفون لدى إدارة الدولة، ثم انتشر فيما بعد هذا التنظيم في بقية الدول الأوروبية، وقد أراد مؤتمر العمل الدولي بعد الحرب العالمية الثانية سنة 1947 أن يحقق تناسقا ما بين التنظيمات الدولية القائمة ووضع قانون على المستويات الدنيا للتفتيش العمالي عبر العالم، وفعلا استطاع أن يحقق ذلك بإقرار اتفاقيتين⁽⁵⁾:

- **الاتفاقية الأولى رقم 81:** صدرت سنة 1947 وتختص بالتفتيش العمالي في الصناعة والتجارة، ثم عقدت عدة اجتماعات بعد ذلك لتقديم النصح للحكومات في تطبيق القوانين والأنظمة الوقائية للعمال.

- أما **الاتفاقية الثانية رقم 129:** صدرت سنة 1969 وهي تتعلق بالتفتيش العمالي في الزراعة.

وقد صادق على هذين الاتفاقيتين في تلك السنة قرابة 64 دولة من الدول الأعضاء والتي عملت على تطبيق مستويات التفتيش العمالي، وبالإضافة إلى ما تقدمه منظمة العمل الدولية من معونات فنية، وما أصدرته من توصيات واتفاقيات بشأن تفتيش العمل، نجد إلى جانب هذه المنظمة منظمة العمل العربية والتي تتبنى الكثير من أهدافها فيما يخص حماية الطبقة العاملة في البلاد العربية. وبالإطلاع على دستور منظمة العمل العربية⁽⁶⁾ نجد اهتمامه الواضح بالعامل العربي كهدف وغاية يلعب الدور

الأساسي في قضية العمل والإنتاج، لذا لا بد من التركيز على العامل وحتمية النهوض به وحمايته ويتضح مما تقدم أن جميع الهيئات والحكومات سواء كانت دولية أو عربية تحاول دائما أن تساير تشريعاتها مع تطور مجتمعا ويظهر ذلك جليا في إنشاءها لهياكل التفتيش العمالي في العالم منذ القرن 19 وذلك للسهر على احترام التشريعات الاجتماعية الأولى المتعلقة بحفظ الصحة والوقاية من حوادث الشغل والقوانين الخاصة باستخدام النساء والأطفال، وتوفير الظروف الملائمة للعمل، وقد تطورت هياكل التفتيش العمالي مع تطور التشريع العمالي الذي لم يبق على حالته الأولى بل تطور بصفة سريعة. حيث نجد بلدان العالم الثالث وعلى رأسها الجزائر التي عرفت الاستعمار وتأثرت بوجوده وقع إحداث هياكل للتفتيش العمالي فيها عن طريق السلطة الاستعمارية بصفة محتشمة قصد السهر على تطبيق القوانين لفائدة العمال الأجانب المستخدمين في المؤسسات الصناعية والتجارية التابعة للشركات الاستعمارية، وكان وضع هياكل التفتيش في البلدان المستعمرة ناتجا عن الضغط على السلطات الاستعمارية من قبل النقابات المركزية⁽⁷⁾، والشيء الملاحظ في هذا الصدد أن هاته المهام كانت لا توكل إلا لأعوان أجانب قصد حماية رؤوس الأموال الأجنبية من احتمال سوء تصرف العمال الأهليين الذين كانوا في ذلك العهد يتقاضون أجورا أقل من زملائهم الأجانب. وعليه يمكن القول أن التشريع العمالي المعاصر لم يدخل إلى البلاد العربية إلا أثناء حصولها على استقلالها والتحكم في شؤونها بنفسها، والجزائر واحدة من هذه الدول فبعد حصولها على استقلالها انضمت مباشرة إلى منظمة العمل العربية، مما يدل على اهتمامها بعالم الشغل، وبالتالي اهتمامها بالطبقة العاملة وحرصا على حمايتها فقد تم إنشاء هياكل للتفتيش العمالي بها. ونظرا لقلة الدراسات حول الموضوع والتي لم تعط فكرة واضحة ودقيقة حوله إلا ما يتعلق منها بوضعيته في فترات معاصرة، فإننا نحاول الكشف عن أهميته كموضوع للدراسة في العلوم الاجتماعية خاصة لأنه كان موضوعا لدراسات قانونية فقط.

وهذا ما سوف نستدرجه في هذا المقال بتشخيص واقع أداء مفتشية العمل لمهامها في الجزائر أو كيف تمارس مهامها (طرق ومناهج عملها)؟ وما هي أهم معوقات أداء المفتشية لمهامها في ظل التحولات التي عرفت الساحة الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر؟

1- ظهور مفتشية العمل في الجزائر:

تعتبر الجزائر واحدة من البلدان التي أخذت بنظام التفتيش العمالي والذي يعرف على أنه «سلك موظفين مكلفين بمراقبة جميع مجالات القطاعات المهنية تتمثل مهمتهم الأساسية في السهر على احترام تنظيم العمل والتكفل بمراقبة التشغيل»⁽⁸⁾. وقد عرفت

مفتشية العمل في الجزائر عدة تطورات نلخصها من خلال المراحل التالية :

- المرحلة الأولى من سنة 1962 إلى سنة 1967 : قبل التعرف على ظهور مفتشية العمل في هذه المرحلة، تشير إلى أن هناك مرحلة سابقة (مرحلة ما قبل الاستقلال)، حيث كانت القوانين الفرنسية، تطبق في الجزائر على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا حسب النظرة الاستعمارية آنذاك. ولكن بعد الاستقلال وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بادرت الدولة في الأشهر الأولى منه من إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية. وقد امتد الفراغ القانوني في مجال قانون العمل إلى سنة 1971⁽⁹⁾. وقد تميزت هذه المرحلة بكون نشاط مفتشية العمل كان يمارس من خلال عدة إدارات (قطاعات وزارية)، وبالفعل قد وجدت مفتشيات عمل مختلفة للقطاعات التالية⁽¹⁰⁾ :

- الصناعة والتجارة تابعة لوزارة العمل.

- الزراعة تابعة لوزارة الفلاحة.

- النقل البري، البحري والجوي (وكذا أرصفة الموانئ وعلى متن البوارج البحرية) تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل.

- المناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة.

- المرحلة الثانية من سنة 1967 إلى سنة 1975 : مع صدور المرسوم رقم 60/67 الصادر في 27 مارس 1967، شرع في توحيد مختلف هذه الأسلاك (السابقة الذكر في المرحلة الأولى)، وكلفت مفتشية العمل واليد العاملة التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية : « بمراقبة النصوص التشريعية والتنظيمية لجميع المؤسسات مهما كان هدفها أو شكلها»⁽¹¹⁾.

- المرحلة الثالثة من سنة 1975 إلى سنة 1978 : يعتبر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 74/71 المؤرخ في 16/04/1971 فاتحة قوانين العمل في الجزائر، والذي عمل على تحديد مفهوم العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والالتزامات وتكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية . كما صدرت كذلك مجموعة من النصوص القانونية ومن بينها تحديد اختصاصات مفتشية العمل من خلال الأمر 33/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 الذي جاء تخصيص تسمية مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية بموجب صدوره، والذي أكد على مبدأ أحادية مفتشية العمل مع تحديد مجال اختصاصها وصلاحياتها المختلفة في القطاعين الخاص والعام. ومنه اعتبرت مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة « تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال من طرف كل مستخدم الذي يشغل عاملا أو متمهنا من كلا الجنسين في النشاطات الزراعية وغير الزراعية»⁽¹²⁾.

- المرحلة الرابعة من سنة 1978 إلى سنة 1990 : أهم ما ميز هذه المرحلة

صدور القانون الأساسي العام للعامل (S.G.T) 12/78⁽¹³⁾ الذي اصبح تخضع له كافة علاقات العمل بغض النظر عن قطاع النشاط (عام أو خاص) (إداري أو اقتصادي)، ويحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها والمهن أو الوظائف التي تمارسها أو القطاعات التي تنتمي إليها. وتبعاً لهذه المبادئ والأحكام التي جاء بها هذا القانون فإن المهام المخولة لمفتشية العمل في هذه المرحلة قد تضاعفت وتوسعت وأصبحت تتعلق بمجالات متعددة نذكر منها: التمهين، الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل (القانون رقم 05/82)، النشاطات المتعلقة بترقية الشغل، الترخيصات الاستثنائية للمدة القانونية للعمل، التحقيقات المسبقة لطلبات تسريح العمال، التحقيقات الدورية حول أسعار التجزئة⁽¹⁴⁾..... الخ.

- المرحلة الخامسة من سنة 1990 إلى حد الآن: أستند تطبيق القانون (03/90) المتعلق بمفتشية العمل 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، وقد تميزت هذه المرحلة بمجموعة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية منها مبدأ العلاقات التعاقدية سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية، اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، إلى جانب وضع أجهزة وهيكل وميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة الجوانب والمسائل، بكل حرية واستقلالية على أن ينحصر دور الدولة ضمن هذه الأجهزة والميكانيزمات في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها فقط⁽¹⁵⁾. فلعبت كل هذه المستجدات دوراً رئيسياً في إعادة النظر في دور ومهام مفتشية العمل كما أن التحديدات التي كانت تقرضها أحكام الأمر (33/75) الخاص باختصاصات مفتشية العمل، تم تعديلها، وذلك بإصدار منظومة من تشريعات العمل خلال سنة 1990 تتلاءم والمرحلة التحولية⁽¹⁶⁾. وعليه اصبح بإمكان مفتشية العمل التدخل دون تمييز للقطاع القانوني للمؤسسات والتعامل معها بصفة مماثلة (أي أنها أصبحت تضطلع بمهمة التفتيش حتى في قطاع الوظيف العمومي) والوضع المؤسسي الجديد الذي تتدخل فيه مفتشية العمل أصبح يتطلب تكييفاً مستمداً من الدور الذي يجب أن تقوم به بالنظر إلى الجهاز التشريعي الجديد المعمول به ابتداء من سنة 1990.

2- طرق ومناهج عمل المفتشية :

تعتبر عملية التفتيش « أحد مظاهر تنفيذ القانون حيث امتد نشاط الحكومة إلى كثير من الميادين كالتفتيش على السلع أو المباني أو العمليات التجارية وغيرها من الميادين التي قد يؤدي تركها بدون رقابة إلى الإضرار بصالح الجمهور ويعتبر التفتيش من ناحية الإدارة والتنظيم أحد وسائل الرقابة على الأداء واكتشاف أوجه القصور والتأكد من تنفيذ العمل وفقاً للخطة الموضوعة »⁽¹⁷⁾.

إن القانون 03/90 الخاص بمفتشية العمل الصادر في 6 افريل 1990 يمنح لمفتشية العمل حق ممارسة مهامها في أي مكان يشتغل فيه عمال أجراء من الجنسين, فيما عدا الأشخاص الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري ومؤسسات الدفاع الوطني(18) .

أ- **صلاحيات مفتشية العمل** : نعني بها مجموع النشاطات أو الوظائف المختلفة التي تمارسها مفتشية العمل, وهي كالآتي:

- تتولى مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية فيما يخص قانون العمل الذي يتضمن علاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال وأرباب العمل أو المسيرين فيما يخص الأحكام القانونية والمتعلقة خاصة بحقوقهم وواجباتهم, أو ما تسمى كذلك وحسب تصريحات المفتشين بمهمة استقبال الجمهور.

- تعمل على مساعدة العمال وأرباب العمل في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية, إلا أن المفتشين يصرحون وذلك حسب الدراسة الميدانية أن دورهم محدود في هذا الصدد, إذ يتمثل في تسجيل الاتفاقية بعد إبرامها فقط, والتأكد فعلا من أن ما ورد فيها من بنود يتوافق مع التشريع المعمول به.

- وبالنسبة لدور المصالحة الذي تقوم به في نزاعات العمل سواء الفردية أو الجماعية, فإن مفتشية العمل تلعب دورا مهما وفعالا في هذا المجال(19) , ولو أن هذا الدور اختلف اليوم عما كان عليه سابقا, فحسب التشريع القديم(الامر33/75), تقوم بالمصالحة في النزاعات الفردية والجماعية معا, بينما يقتصر دورها في التشريع الحالي (03/90) على تسوية النزاعات الجماعية فقط, إلا أن لها تدخل في النزاعات الفردية حسب القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر في 6 فيفري 1990 ولكن تدخلها ليس في مجال التسوية بل في الربط أي أنها كوسيط بين الأطراف التي يحدث بينها النزاع وبين مكتب المصالحة الجهاز المكلف بتسوية النزاع حسب هذا القانون. وذلك بقيامها بعد إعلامها بالنزاع بتبليغ ذلك إلى المكتب واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

- إن صلاحيات هذا التنظيم مماثلة لما هو سائد في بلدان أخرى من العالم: ففي الأرجنتين يؤكد قانون 29 ماي 1970 أن مفتشية العمل تعتبر «جهازا وطنيا مكلفا بتطبيق قيم العمل, مهمته مراقبة تطبيق تشريع العمل, وإعلام المشاركين الاجتماعيين بكل المعلومات الخاصة بمضمون التشريعات وبتطبيقها". أما في اليونان , وحسب مرسوم 12 فيفري 1931 فان « مفتشية العمل تسهر على تطبيق تشريع وتنظيم العمل, كما تقدم مقاييس الأمن و الصحة وتراقب تنفيذ هذه الأخيرة » .

وفي إسبانيا يوضح مرسوم 23 جويلية 1971 أن « مفتشية العمل تسهر على تطبيق تشريع العمل و الحماية الاجتماعية» أما في فرنسا فان « مفتشية العمل مكلفة بالسهر على تطبيق تنظيمات قانون

العمل والاتفاقيات الجماعية» (20).

إذا نستطيع القول أن صلاحيات مفتشية العمل في الجزائر, تقترب من مثيلاتها في بعض البلدان الأخرى, لأنها تهدف كلها إلى ضمان تطبيق تشريع العمل للسماح بسير أحسن لعملية الإنتاج وعلاقات عمل أفضل داخل المؤسسات, لتحقيق الاستقرار والتوازن, وتفادي النزاعات أو الخلافات بين أطراف علاقة العمل.

ب- سلطات مفتشية العمل : إن السلطة التي يمارسها مفتش العمل هي السلطة الإدارية والتي تعني « السلطة في ميدان التنظيم والإدارة يستمدّها الفرد من وظيفته التي يشغلها حيث تخول له الحق في التصرف وإصدار الأوامر» (21). إذ يتمتعون بـ:

- حق الدخول في كل ساعة ليلا أو نهارا إلى كل مكان يشتغل فيه أشخاص يمكن أن تحميمهم الأحكام التشريعية والتنظيمية في العمل, ويحدث ذلك حتى إذا كان المحل الصناعي أو التجاري قائما في محل ذي استعمال سكني. كما يقوم مفتش العمل في كل من الأرجنتين, اليونان وفرنسا بهذه المهمة (22).

- حق استجواب كل شخص بحضور شهود أو بدون حضورهم لأسباب لها علاقة بمهمتهم, كما يمنحهم الحق في التماس آراء ونصائح كل شخص مختص أو مساعدته من أجل تحسين ظروف العمل, خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل, وهذا من أجل ضمان حماية العامل وصحته مساندة لمتطلبات التنمية والتطور التكنولوجي التي استدعت كل ذلك وهذا دائما من أجل تحقيق هدف أساسي وهام جدا وهو الحفاظ على صحة العمال الذين يقوم على كاهلهم عبء الإنتاج.

- مراقبة المنتج من خلال إجراء تحاليل مخبرية .
- الحق في الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل بهدف التحقق من مطابقتها أو استنساخها أو استخراج خلاصات منها.
- القيام بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتأكيد من إحترام الأحكام التشريعية . ونجد هنا أيضا تماثلا مع التشريع الفرنسي واليوناني.
- منح رخصا خاصة للسماح للنساء بالعمل ليلا, عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل (23).

- متابعة المخالفات المتعلقة بمس وعرقلة ممارسة الحق النقابي.
- المصادقة على النظام الداخلي المطابق للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل, وهذه المصادقة أو التأشير من قبل مفتش العمل تعتبر خطوة أساسية أو إجراء واجب اتخاذه لتطبيق النظام الداخلي في المؤسسة أو المصنع.
3- معوقات أداء المفتشية لمهامها :

يواجه المفتشون عند قيامهم بمهامهم صعوبات متنوعة, نحاول في هذا المقال الاقتصار على أهمها:

- الصعوبات المادية: يلاحظ من خلال نتائج الدراسة الميدانية نقص في الإمكانيات المادية الموضوعة تحت تصرف المفتشين منها وسائل النقل, الهاتف,

فاكس, جهاز كمبيوتر, تجهيز المكاتب... ولا يخف أن لكل ذلك تأثير كبير في أداء المهام .

- الصعوبات غير المادية: إن العديد من أرباب العمل أو المسيرين والعمال, يجهلون الدور الذي تلعبه مفتشية العمل. وهذا يؤثر في عملية المراقبة والتفتيش, مما يؤدي إلى حدوث النزاعات وتفاقمها. ثم إذا كان الأمر كذلك قبل سنوات في فترة التسيير الاشتراكي, ووجود سيطرة مركزية قوية فكيف سيكون في الفترة الحالية واللاحقة فترة استقلالية المؤسسات وخصوصتها فهنا من المتوقع أن يكون أسوأ, إن رفض أرباب العمل أو المسيرين لسلطة المفتشية قد يتضاعف باعتبارها جهازا حكوميا غير مرغوب فيه. كما أنهم يعتبرونه (مفتش العمل) "خصما" يحد من سيطرتهم على مؤسساتهم ويعرقل العلاقة بينهم وبين عمالهم ولذا فإنهم يتهربون منه ومن مواجهته بالحقائق, والعمال بدورهم يعتبرونه طرفا مع رب العمل في كل خلاف عمالي, فلا يصارحونه بكل شيء لكسب ود رب العمل وتجنب غضبه.

وفي كلتا الحالتين يجد المفتش نفسه ضائعا بين الطرفين, فإن كان رأيه أو خطته موافقة لأحد الطرفين اكتسب رضاه, وبالتالي انهال سخط وغضب الطرف الآخر عليه وهذا راجع لضعف ونقص الوعي من قبل طرفي علاقة العمل ومسألة القيم في مجتمعنا المتخلف, حيث تفتشت الأنانية والمصلحة الشخصية على المصلحة العامة. حيث يتباهى كل طرف في علاقة العمل بقدرته على مخالفة القوانين⁽²⁴⁾. كذلك إذا عدنا إلى قانون العمل نجده يُخضع جميع المؤسسات العامة والخاصة لرقابة هذا الجهاز, وهذا يعني أن علاقة المفتش ستكون مع أشخاص يملكون مستويات مختلفة, فهو سيقابل عامل الفرن وعامل المصنع والتاجر ومدير المؤسسة... وهذا يعني أن هذا العمل يضع المفتش في ثقافات مختلفة وعلاقات مع عمال ورجال أعمال وإداريين ومحامين... بمختلف الاتجاهات الفكرية والعلمية, وبالتالي فإن لكل منهم مرجعه الفكري والثقافي وبما أن علاقته مع هؤلاء جميعا نفهمها على أنها علاقة تفاهم وتفهم فهو إن عجز على أن يوفر الثقة لهم جميعا فإنه يجد دائما من لا يفهمه ومن يعيق مهامه بشتى الطرق وما يزيد الأمور تعقيدا نجد هناك بعض من العمال وأرباب العمل كذلك من هم غير مطلعين على قوانين العمل, كما أنهم غير مستوعبين لها, مما يشكل صعوبة كبيرة للمفتشين عند قيامهم بمهامهم, ويتجلى هذا خاصة عند تسوية النزاعات, إذ يتمسك كل من العمال وأرباب العمل بأرائهم. وتفتقر بهذه الصعوبة صعوبة القيام بعملية توضيح هذه القوانين لهم, وهنا تأتي ضرورة تنظيم عمليات توعية وتحسيس لأطراف علاقة العمل للتعريف بمجال علاقات العمل بصفة عامة وتوضيح مهام وأدوار مفتشية العمل بصفة خاصة وهذا ما يجب أن تقوم به كافة المفتشيات الجهوية عبر كامل التراب الوطني.

إن أغلبية المؤسسات أو المصانع التي يقوم مفتش العمل بالتفتيش على مستواها لا تمد لهم يد العون والمساعدة, فحسب تصريحات أغلبية المفتشين نلاحظ بأن هذه المؤسسات تحاول التماطل والتعطيل قدر الإمكان من أجل كسب وقت كبير لإزالة

المخالفات, وفي بعض الحالات عدم إزالتها إطلاقاً, مما يدفع بمفتش العمل إلى تحرير محاضر المخالفة واللجوء إلى الجهة القضائية المختصة مع تحرير محضر خاص موضوعه: "عرقلة مفتش العمل أثناء تأدية مهامه".

الخاتمة:

في ضوء القراءة التحليلية لجملة النصوص القانونية الخاصة بمهام وأدوار هذا التنظيم نستطيع أن نذكر أن هذا التحليل قد سمح لنا بالتعرف على الدور الحقيقي لمفتشية العمل, إذ أن النصوص القانونية تمنحها مسؤولية ذات أهمية في عالم الشغل وعلاقات العمل, تتحدد بالأساس في الإشراف على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل والسهر على تنفيذها بهدف ضمان احترام حقوق والتزامات كل طرف من أطراف علاقة العمل. ومن هنا تأتي ضرورة: التشديد على تعزيز هذا التنظيم مادياً ومعنوياً بتزويده بعدد كاف ومتخصص ومؤهل نوعياً وثقافياً من المفتشين بما يتوافق مع تزايد عدد المؤسسات وتنوعها وإعطائه جميع الضمانات والمستلزمات الضرورية لتسهيل تنقلاته لتنفيذ مهامه والقيام بواجباته على أكمل وجه. والملاحظ من خلال نتائج الدراسة الميدانية أنه بالرغم من تزايد عدد المؤسسات والمصانع والمهن الحرة تماشياً مع التطور الاقتصادي والتكنولوجي للبلاد, إلا أن عدد المفتشين على مستوى المفتشية الجهوية للعمل لناحية عنابة بقي نفسه لم يتغير (54 مفتش عمل يتوزعون عبر 5 مكاتب هي: الطارف 8, عنابة 12, سوق اهراس 6, الحجار 14, قالمة 14), فإتساع المناطق الصناعية والقطاعات الخاضعة لإشرافهم, وتزايد عدد أفراد الطبقة العاملة يؤدي بالضرورة إلى توفير عدد كاف من المفتشين بما يضمن تحقيق تطبيق أحسن لتشريعات العمل والأنظمة العمالية داخل هذه المناطق والقطاعات.

كما نلاحظ عدم وجود مختصين بين مفتشي العمل في ميادين مختلفة كالطب أو الهندسة أو الكيمياء... الخ, بل ما تمت ملاحظته هو أن مفتشي العمل الحاملين لشهادات عليا هم من العلوم القانونية بالدرجة الأولى ثم العلوم الاجتماعية والعلوم السياسية, دون تخصصات أخرى تذكر. فالتنوع في التخصصات من شأنه أن يساعد على أداء المهام بصورة جيدة ومختلفة نوعاً ما عن وجود تخصص واحد بعينه وهو المجال القانوني فقط, وهذا هو المتبع في بلدان أخرى من العالم مثل فرنسا (*). إذاً فمن الصعب على هذا الجهاز أن يستمر في أداء مهامه على أكمل وجه وهو بلا إمكانيات فنية وبدون العدد الكافي من الموظفين من ذوي الاختصاص وبذلك فإنه لا يستطيع تحقيق الهدف الذي أنشأ من أجله وهو السهر على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال بما يضمن تحقيق نوع من الاستقرار أو التوازن في مجال علاقات العمل داخل المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة.

المراجع:

- 1- Bit, L'inspection de travail (Manuel d'éducation ouvrière) -1^{er} édition Genève, 1986, p 01.
- 2- PIERRE .D.Ollier , le droit du travail, Armand Colin , Paris, 1972, p , 49.
- 3- توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، القاهرة، 1986، ص ص 52 – 53.
- 4- أمين عز الدين ، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1964، ص ص 158-175.
- 5- Bit, L'inspection du travail (Manuel d'éducation ouvrière) Op. cit- p 11.
- 6- أنظر المواد (1 ، 2 ، 3 ، 4) من ميثاق منظمة العمل العربية، عز الدين لكميتي، الجهاز التفقيشي للعمل، سلسلة دراسات نقابية ، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية رقم 4 ، الجزائر، ديسمبر 1988، ص 13.
- 7- عز الدين لكميتي، (دراسات نقابية)، المرجع السابق، ص14.
- 8- ابتسام الفرام، قاموس المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1992، ص 159.
- 9- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 25.
- 10- وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، المفتشية العامة للعمل، نشرة مفتشية العمل، العدد 4، الجزائر، ديسمبر 2000، ص 02 .
- 11- J.O. (Journal officiel) N° 28- 04/04/1967- Décret N°67/60 du 27/03/1967, relatif aux attributions du corps de l'inspection du travail et de la main d'œuvre.
- 12- انظر: المادة 01 من الأمر 33/75 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل الشؤون الاجتماعية.
- 13- L'institut national du travail, Législation et réglementation du travail, livret N°1, Tipaza, p 13.
- 14- وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، المفتشية العامة للعمل، نشرة مفتشية العمل، العدد 4، المرجع السابق، ص02 .
- 15- احمية سليمان ، (1994) ، المرجع السابق، ص29.
- 16- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر (القانون الاجتماعي)، الجزائر، 1995، ص97.
- 17- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط2، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص220.
- 18-Tayeb Belloula, Droit du travail, collection droit pratique, Dahlab, Alger, 1994 , p 583 .
- 19- Ibid, p 584.
- 20- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية:
- Débat sur l'inspection du travail, dossier de base, 18 Octobre
- ص17- 20 مشروع مقدم للمجلس الشعبي الوطني، 1989 .
- 21- أحمد زكي بدوي، (1993)، المرجع السابق، ص ص31-32.
- 22- انظر :
- Claude Lobry : Droit du Travail et Sécurité Sociale (le droit social en 300 question- réponses), Top éditions , Paris , 1999 , p:18.
- 23- أنظر: المادة 29 من القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل الصادر في : 1990/04/21 .

24- أنور الحسامي، تفتيش العمل في تشريعات العمل اللبنانية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، الحلقة النقاشية لتشريعات العمل في الجمهورية اللبنانية، بيروت، 13-14 ديسمبر 1993، ص 131.

(*) [www. Santé-Sécurité-travail.gouv.fr/Systeme Inspection. Htm](http://www.Santé-Sécurité-travail.gouv.fr/Systeme%20Inspection.Htm). 11k