

دور المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة في إرساء

مبدأ تفتيش العمل

أ / سورية دربال

كلية الحقوق / جامعة مستغانم

مقدمة:

يعرف الفقه القانون الدولي بأنه مجموعة من القواعد القانونية الدولية التي تنظم العلاقات الدولية بين أشخاص القانون الدولي، ومن بين أهم هؤلاء الأشخاص نجد المنظمات الدولية بمختلف أنواعها، وما دمنا نتكلم عن موضوع من مواضيع القانون الاجتماعي الدولي الذي يعتبر فرعاً من فروع القانون الدولي، ألا وهو "تفتيش العمل"، فلا بد من دراسة المنظمات الدولية والإقليمية التي تعنى بهذا الموضوع، وبهذا نكون بصدد طرح الإشكال الآتي:

ما مدى فعالية المنظمات الدولية ودورها في تكريس مبدأ تفتيش العمل؟ وللإجابة عن هذا الإشكال، سوف نقسم هذه الدراسة إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول منظمة العمل الدولية، أما المبحث الثاني فخصص لمنظمة العمل العربية مع بيان دورهما في تكريس مبدأ تفتيش العمل.

المبحث الأول: في إطار منظمة العمل الدولية:

إن منظمة العمل الدولية، هي منظمة دولية متخصصة تتمتع بالشخصية القانونية الدولية، مثل غيرها من المنظمات الدولية المماثلة، ومع ذلك فإن الطبيعة الخاصة لهذه المنظمة، والتي تتمثل في دورها التشريعي من ناحية،

وموضوع الاهتمام من ناحية ثانية، وطبيعة التمثيل فيها من ناحية ثالثة ساعدت على تمييزها عن المنظمات الدولية المتخصصة الأخرى¹، ومن ثم فإن دراسة منظمة العمل الدولية تثير مسائل أساسية، ولعل من أهمها دور منظمة العمل الدولية في تكريس فعالية مفتشيات العمل، سواء في ميادين الصناعة أو التجارة أو الزراعة، وهذا ما سنحاول تبيان من خلال ما يلي:

المطلب الأول: تنظيم تفتيش العمل في الصناعة:

لقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى انعقاد في جنيف، في دورته الثلاثين في 19 جوان 1947، والذي دعا على أساسه أن تؤخذ بعض المقترحات بتنظيم تفتيش العمل في مجال الصناعة والتجارة،² شكل إتفاقية دولية، والتي دخلت حيز التنفيذ في 1950/04/07.

هذا ولقد كان لهذه الإتفاقية، دورا فعالا في تكريس مسألتي وظائف نظام تفتيش العمل عامة، وضبط سلطات مفتشي العمل خاصة.

وللوقوف على كيفية تنظيم منظمة العمل الدولية لمسألة تفتيش العمل، فإننا سوف نتناول بالبحث والدراسة النقطتين المرتبطتين بهذا النظام وهما:

1. وظائف نظام تفتيش العمل: لقد حددت المادة 03 من إتفاقية تفتيش

العمل في الصناعة والتجارة، المؤرخة في 1974/07/11 أهم الوظائف التي تناط بهيكل تفتيش العمل، والمتمثلة أساسا في:

¹ - إبراهيم أحمد شلبي، التنظيم الدولي، الدار الجامعية، بيروت، 1986، ص ص 202-203. وكذلك جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 206، ص ص 396-397

² - إتفاقية منظمة العمل الدولية، بشأن تفتيش العمل في مجالي الصناعة والفلاحة والتجارة، المنعقدة في 11/1974/07

أ- تأمين نفاذ الأحكام القانونية، المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل، مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث، وغير ذلك من أمور بقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل¹. من خلال هذا البند، يلاحظ أن هناك مسؤولية تقع على مفتشية العمل، اتجاه أرباب العمل في المجال الصناعي، لدفعهم نحو احترام القواعد القانونية المتعلقة بساعات العمل المحددة، بما لا يتجاوز 40 ساعة أسبوعيا على الأكثر، بالإضافة إلى احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون، والذي تتحدد قيمته وتتغير من بلد إلى آخر، إلى جانب توفير كل الشروط الصحية واحترام قواعد النظافة داخل هذه المؤسسات، وكذا الامتناع عن استخدام الأطفال، الذين تقل أعمارهم عن السن القانونية المحددة لاستخدامهم، والتي يجب أن لا تقل عن 16 سنة

ب- تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين، بشكل أكثر بوسائل الالتزام بالأحكام القانونية الفعالة. وفي هذا الشأن، نجد أن هناك نوع آخر من المهام ينصب على عاتق مفتشية العمل، والذي يأخذ طابعا تقنيا سواء تجاه أرباب العمل أو العمال، والذي يتجلى في إيضاح كيفية استخدام الآلات، بشكل لا يتنافى وقواعد الصحة العامة داخل المؤسسة.

ج- تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد. من المعلوم، أن كل مؤسسة بلغ عدد عمالها، 20 عاملا، لها أن تحرر نظاما داخليا أو قانونا أساسيا ينظم علاقات العمل داخل المؤسسة، تودع نسخة منه لدى

¹ - اتفاقية منظمة العمل الدولية، بشأن تفتيش العمل في مجالي الصناعة والفلاحة، السابقة الذكر.

مفتشية العمل، التي يقع على عاتقها مراقبة النقائص التي تتخلل هذا النظام الداخلي، أو معرفة ما إذا كان هناك تعسفا ممارسا على العمال لينتهك حقوقهم.

د- تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد.

من خلال هذه النقطة، يتضح جليا، أن مفتشية العمل لا يقتصر عملها على مجرد المراقبة، وإنما لها دور إيجابي وفعال يتجسد في إطلاع السلطات المختصة داخل المؤسسة بالنقص أو التعسف، الذي يتخلل هذا النظام الداخلي، حتى يتسنى لها تعديله بشكل يستجيب لحقوق العمال.

2- سلطات مفتشي العمل: حتى يتسنى لمفتش العمل أداء مهامه المنوطة به، بشكل جيد فقد خولته المادة 12 من الاتفاقية ذاتها جملة من السلطات، سنحاول تبيانها من خلال النقاط التالية:

أ- الدخول بحرية ودون إخطار سابق إلى أي موقع عمل خاضع للتفتيش في أي ساعة من ساعات النهار أو الليل.

ومن هنا يتضح جليا، أن لمفتش العمل حصانة وحرية كبيرة في ممارسته لمهامه تجعله قادرا على أداء مهامه بشكل جيد، شريطة أن يكون العمل خاضع للتفتيش قانونا.

ب- الدخول نهارا في أي مواقع لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأنها خاضعة للتفتيش.

ذلك أن المفتش ويغض النظر عن سلطاته الواسعة في تفتيش أي مكان، يقبل التفتيش، وفي أي توقيت، إلا أن هذه السلطة مضبوطة بقاعدة تتمثل في ضرورة أن تكون لديه أسباب كافية تجعله يقوم بهذه المهمة، بمعنى عليه الابتعاد قدر الإمكان عن التعسف والتسرع.

ج- إجراء أي بحث أو اختبار أو تحقيق قد يرويه ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية.

أي أن مفتش العمل زيادة على سلطة المراقبة، فقد خولته الإتفاقية:
د- توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المؤسسة، سواء على سبيل الإنفراد أو أمام الشهود، بخصوص أي مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية، أي معرفة مدى إلتزام أصحاب العمل بتطبيق القانون الأساسي للمؤسسة.

ه- طلب الإطلاع بالطريقة التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، على أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل بمسكها، للتحقق من توافقها مع الأحكام القانونية، وأخذ صور أو مستخرجات من الوثائق.

فأحيانا لا يكتفي المفتش بالتصريحات الشفهية، وإنما يسعى لتثبيتها بالإطلاع على الوثائق الكتابية، بإعتبار أن الدليل الكتابي له مكانة أولية في الإثبات.

و- أخذ أو إقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة أو المتناولة لأغراض التحقيق، بشرط إخطار صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أخذت أو اقتطعت لهذه الأغراض.

وتعتبر هذه الوسيلة أكثر تطورا في التفتيش، ألا وهي إخطار صاحب العمل أو ممثله في الإقدام على هذه الخطوة.

ن- هذا ويمكن لمفتش العمل عند قيامه بزيارة التفتيش، بإخطار صاحب العمل أو ممثله بوجوده في المؤسسة، شريطة ألا يضر هذا الإخطار بأدائه أو بعمله داخل المؤسسة.

بل وأكثر من ذلك، فقد نصت المادة 13 من اتفاقية العمل في مجال الصناعة لسنة 1947، على جملة أخرى من السلطات التي تخول لمفتشي العمل أداءً حسنا، وذلك بتمكينه من:

ي- اتخاذ الخطوات الرامية إلى معالجة النواقص، التي تلاحظ في التركيبات أو التخطيطات أو أساليب العمل، التي تحمل على الاعتقاد بأنها تشكل تهديدا لصحة العمال وسلامتهم.

ز- اتخاذ هذه الخطوات، مع عدم الإخلال بالحق في الاستئناف أمام أي هيئة قانونية أو إدارية يقررها القانون.

بمعنى لمفتش العمل كافة الصلاحيات والسلطات، في اتخاذ ما يراه مناسباً لجعل العمل يسير على أحسن وجه، مع المحافظة على صحة وسلامة العمال، غير أن هذا لا يمس بحق الاستئناف أو الطعن الذي يقوم به أرباب العمل، أمام أي جهة قانونية أو إدارية يسمح بها القانون لاكتشاف المزيد من الحقائق، أو تصحيح الأخطاء التي وقع فيها مفتشي العمل هذا ويمكن لمفتش العمل زيادة على هذه السلطات والصلاحيات كلها، ان يصدر أو سيتصدر أوامر تطلب:

1- إدخال تعديلات على الأجهزة أو التركيبات، بحيث تنفذ في الفترة الزمنية المحددة اللازمة لضمان الالتزام بالأحكام القانونية الخاصة بصحة العمال وسلامتهم.

وفي هذا الصدد يمكن لمفتش العمل، إصدار أمر عاجل لصاحب العمل، حتى يجري بعض التعديلات أو التحسينات على الأجهزة، وكل ذلك في سبيل ضمان صحة العمال.

2- اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم.

وهنا الأمر لا يقتصر على مجرد الأمر، وإنما يتعداه إلى التدخل المباشر والعاجل من أجل تنفيذ هذه التعديلات.

3- يكون من حق مفتشي العمل أن يطلبوا من السلطة المختصة إصدار الأوامر أو اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل.

بمعنى إذا كانت الممارسة القضائية والإدارية داخل الدولة، لا تسمح بقيام مفتشي العمل بهذه الأعمال مباشرة، فلهم أن يطلبوا تدخل هذه السلطات إما لإصدار الأوامر أو لاتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل.

المطلب الثاني: تنظيم تفتيش العمل في التجارة والفلاحة:

إن منظمة العمل الدولية، ومن خلال دورتها الثلاثين، المنعقدة في 19 جوان 1947¹ لم تكتف بضبط سلطات مفتشي العمل في مجال الصناعة فقط، وإنما تعدته إلى مجالي التجارة والفلاحة، الأمر الذي يدفعنا للبحث عما إذا كانت قد خولته نفس السلطات التي منحها له في إطار ميدان الصناعة، أو الأمر هنا مختلف، هذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال النقطتين الموالتين.

1- سلطات مفتشي العمل في التجارة:

إن منظمة العمل الدولية، ومن خلال الاتفاقية المنعقدة في 11/07/1947، والمسماة باتفاقية تفتيش العمل²، قررت في مادتها (22)، على أن تقيم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، تسري فيها هذه الاتفاقية، نظاما للتفتيش في أماكن العمل، ونقصد بأماكن العمل هنا التجارية منها. الأمر الذي بدوره يرتب بعض السلطات التي تخول لمفتشي العمل في هذا المجال، والتي تتمثل أساسا في:

- تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وبحمية العمال أثناء قيامهم بالعمل.

ونقصد بتعبير "الأحكام القانونية" هنا، كما جاء في نص المادة (27)، من الاتفاقية ذاتها، زيادة على القوانين واللوائح، قرارات التحكيم والاتفاقات الجماعية، التي تعطى لها قوة القانون والتي يناط بمفتشي العمل تطبيقها.

¹ - اتفاقية منظمة العمل الدولية، بشأن تفتيش العمل في مجالات الصناعة والفلاحة، والتجارة، المنعقدة في 1947/06/19 السابقة الذكر.

² - اتفاقية منظمة العمل الدولية، بشأن التجارة، المنعقدة في 1947/07/11.

بمعنى أنه يتعين على مفتشي العمل، تطبيق كل هذه النصوص القانونية لتنظيم المسائل المتعلقة بساعات العمل والأجر، والسن القانونية، والعطل المرضية والسنوية، وصحة وسلامة العمال، غير أن الأمر هنا يتعلق بتفتيش العمل في مجال التجارة، إلى جانب تخويله كل السلطات والصلاحيات المخولة لمفتشي العمل في مجال الصناعة.

2- سلطات مفتشي العمل في الفلاحة:

لقد ذهبت منظمة العمل الدولية، في الاتفاقية رقم 129، المنعقدة في سنة 1969، والتي تتعلق بمفتشي العمل في مجال الفلاحة¹، إلى تحديد صلاحيات وسلطات مفتشي العمل في مجال الفلاحة، في إطار المادة (06) من الاتفاقية ذاتها، وذلك كما يلي:

- تأمين تطبيق الأحكام القانونية، المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال داخل أماكن عملهم، وذلك فيما يتعلق بساعات العمل، الأجر، العطل المرضية والسنوية، الأمن، النظافة، تشغيل النساء والأطفال والمراهقين، وكل ما له علاقة بالمسائل التي تجعل مفتشي العمل يتدخلون لتطبيقها في سبيل حماية العمل وضمان أداء العمل على أحسن وجه.

- تقديم المعلومات والنصائح التقنية لأصحاب العمل والعمال على حد سواء، باستخدام الوسائل الناجعة في سبيل أداء أحسن للعمل، وضمان لصحة وسلامة العمال.

- تنبيه السلطات المختصة، للنقائص الموجودة فيما يتعلق بوسائل وظروف العمل، ومحاولة إيجاد حلول لتغطيتها.

- كما أن هذه الاتفاقية، تنص على ضرورة أن تخول التشريعات الوطنية، لمفتشي العمل في مجال الفلاحة، فيما يتعلق بمراقبة مدى تطبيق الأنظمة والنصوص القانونية المتعلقة بشروط صحة العمال وعائلاتهم.

¹ - اتفاقية منظمة العمل الدولية، بشأن تفتيش العمل في مجال الفلاحة رقم 129، المنعقدة في سنة 1969.

المبحث الثاني: في إطار منظمة العمل العربية:

إن منظمة العمل العربية، هي واحدة من المنظمات الدولية المتخصصة التي اهتمت بمعالجة عدة مواضيع تهم مسألة العمل والتشغيل على الصعيد العربي، ولعل من بينها مسألة تفتيش العمل¹، الأمر الذي يدفعنا للخوض في غمار هذا الموضوع، للكشف عن كيفية تنظيمه وتأطيره قانونياً، من خلال الاتفاقيات العربية التي أبرمت في هذا الشأن.

المطلب الأول: تنظيم جهاز تفتيش العمل:

لقد سعى مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة والعشرين، بمدينة الأقصر في 02 مارس 1998، وحرصاً منه على ضمان المراقبة الفعالة والمستمرة لتطبيق الأحكام التي تنظم علاقات العمل، وإيماناً منه بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية لجهاز تفتيش العمل، وقناعة منه بأن تحقيق الأهداف السامية لجهاز تفتيش العمل، يتطلب تشريعاً وتنظيماً متطوراً. وتحقيقاً لأهداف منظمة العمل العربية، التي تسعى جاهدة لتوحيد تشريعات العمل العربية، وتحسين شروط وظروف العمل، وبعد الإطلاع على اتفاقيات العمل العربية رقم (01) بشأن مستويات العمل، ورقم (06) بشأن مستويات العمل معدلة، ورقم (07) بشأن الصحة والسلامة المهنية، ورقم (12) بشأن العمال الزراعيين، ورقم (17) بشأن الأحداث، وكذلك الإطلاع على المعايير الدولية للعمل التي لها علاقة، قرر المؤتمر العام الموافقة على الاتفاقية

¹ - عبد السلام صلاح عرفة، التنظيم الدولي، منشورات الجامعة المفتوحة، ليبيا، الطبعة الثانية 1997، ص 205-206.
وكذلك علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة، مصر 2003، ص 194-211.

العربية رقم (19) لسنة 1998¹ بشأن تفتيش العمل، والتي عالجت مختلف التفاصيل والجزئيات التي لها علاقة بالموضوع، والتي سنسلط من خلالها الضوء على النقاط التي لها علاقة بموضوع بحثنا هذا، ولعل من أهمها تشكيل جهاز التفتيش، والشروط الواجب توافرها في تفتيش العمل.

1- تشكيل جهاز تفتيش العمل:

لكل دولة الحق في تشكيل جهاز أو أكثر لتفتيش العمل، على أن يبقى هذا الجهاز أو هذه الأجهزة حسب الحالة مرتبطة بالإدارات المركزية، التي لها علاقة بنشاط التفتيش.

غير أنه لا بد من الإشارة، إلى أن وجود جهاز تفتيش واحد لا يثير إشكالا، إذا قارناه بتعدد الأجهزة، على اعتبار أن هذا التعدد قد يؤدي إلى التناقض والتداخل بين أجهزتها، الأمر الذي يفرض ضرورة التنسيق بين أنشطتها، حتى يتم تبادلي هذا الإشكال²، بحسب ما أشارت إليه المادة الثانية من نص الاتفاقية رقم 19، المتعلقة بتفتيش العمل السابق الإشارة إليها.

أو بعبارة أخرى، ينبغي على كل دولة، أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة والقرارات المنفذة لها، وذلك بتعيين جهاز تفتيش واحد يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة بحيث تمارس كل واحد منها نشاطا تفتيشيا معينا، شريطة مراعاة التناسق بين هذه الأجهزة بما يضمن سرعة أداء العمل ونجاعته، طبقا للمادة (04) من نص الاتفاقية رقم 19.

2- الشروط الواجب توافرها في مفتشي العمل:

باعتبار أن مفتش العمل، أحد رجال الضبطية القضائية، طبقا لما نصت عليه المادة (16) من نص الاتفاقية رقم 19، يتعين عليه أن يحمل بطاقة تثبت

¹ - الاتفاقية العربية، رقم 19 لعام 1998، بشأن تفتيش العمل.

² - ميثاق العمل العربي، يناير 1965، ببغداد.

شخصيته ووظيفته هذه، حتى يتسنى له أداء مهامه على أكمل وجه، بل وأكثر من ذلك يتعين أن تتوافر فيه جملة من الشروط التي تؤهله لأداء هذه الوظيفة وعلى رأسها:

أ- شرط التأهيل: إذ لا بد أن يكون مفتش العمل، مؤهلاً تأهيلاً علمياً، طبقاً للمادة (06).

ب- شرط الحياد والموضوعية: إذ لا بد أن يكون مفتش العمل محايداً وموضوعياً، وليس منحازاً لأي طرف، طبقاً للمادة (07).

ج- شرط اليمين: إذ يتوجب على مفتش العمل، وقبل أدائه لمهامه أن يقوم بتأدية اليمين، بحسب تشريع كل دولة.

د- شرط التدريب: إذ ينبغي على الدولة أن توفر التدريب والتكوين، اللازمين لمفتش العمل، حتى يتسنى له أداء مهامه.

هـ- شرط النزاهة: إذ يتعين على مفتش العمل، طبقاً للمادة (20)، أن يكون نزيهاً، بحيث أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش فيها، طبقاً للمادة (20).

و- الالتزام بالسرية: إذ يمنع عليه أن يكشف أي سر من أسرار المهنة، كأن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي وصلته ودفعته به إلى القيام بالتفتيش، طبقاً لما نصت عليه المادة (21).

3- الشروط الواجب توفيرها لمفتشي العمل:

إضافة إلى الشروط التي يجب أن تتوفر في مفتشي العمل، هناك شروط ينبغي على الدول، أو على الجهات المتخصصة توفيرها لمفتشي العمل، حتى يتمكنوا من ممارسة وظائفهم، والتي تتمثل في:

أ- شرط الكفاية: ويقصد به أنه يتعين على الدولة، أن توفر العدد الكافي من المفتشين، بما يسن حجم المهمات ونوعيتها.

ب- شرط الحماية: إذ يتعين على الدولة، أن توفر الحماية اللازمة لمفتش العمل، الأمر الذي يؤدي به إلى القيام بمهامه بصفة محايدة وموضوعية، طبقاً لما نصت عليه المادة (11).

- ج- شرط التجهيز: إذ يتعين حسب ما نصت عليه المادة (12)، على الجهات المختصة أن توفر للمفتشين مكاتب مجهزة ومزودة بوسائل اتصال حديثة، ونظم معلومات آلية، تمكنهم من تلقي المعلومات وبالتالي حل المشاكل بكل سهولة.
- د- شرط النقل: إذ يتعين كذلك على الجهات المختصة، توفير وسائل النقل للمفتشين، حتى يمكنهم التحرك بكل سهولة، وهذا طبقاً للمادة 13.
- هـ- توفير واستحداث التشريعات: إذ يتعين على الجهات المختصة عدم الإكتفاء بتوفير الوسائل والأجهزة، وإنما لا بد أن تسعى لتزويد المفتشين بالتشريعات والوثائق الضرورية التي تسهل من مهامهم، طبقاً للمادة 14.
- و- توفير النفقات المالية: إذ يحتاج مفتش العمل، إلى نفقات مالية لممارسة مهامه، يتعين على الجهات المختصة توفيرها له.
- ن- ضبط مهام مفتشين العمل: إذ لا يجوز أن تضاف إلى مهامه مهام إضافية، تؤثر سلباً على سيرورة العمل.

المطلب الثاني: وظائف مفتش العمل وسلطاته:

إن لمفتش العمل، طبقاً لما نصت عليه اتفاقية تفتيش العمل رقم (19)، لعام 1998 وظائف وسلطات يتعين عليه احترامها والسير بمقتضاها، حتى يتسنى له أداء مهامه على أكمل وجه.

1- وظائف مفتش العمل:

في مقابل هذه الامتيازات والتسهيلات، التي منحتها هذه الاتفاقية، وأوصت بها الدول المصادقة أو المنضمة إليها لاحقاً باحترامها، يتعين على مفتش العمل القيام بجملة من المهام والوظائف تتمثل فيما يلي:

أ- مراقبة تطبيق التشريعات التي لها علاقة بتفتيش العمل، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، بما في ذلك اتفاقيات العمل العربية والدول المصادق عليها، واتفاقيات العمل الجماعية، وهذا ما ذهبت إليه المادة (22).

ب- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات، التي تساعد على تطبيق التشريعات النافذة.

- ج- ضرورة تبليغ السلطات المختصة، بأوجه النقص والشعرات التي يكتشفها حين مراقبته، تطبيق تشريعات العمل، لاتخاذ الإجراءات اللازمة.
- د- إخطار صاحب العمل بوجوده داخل العمل للتفتيش.
- هـ- مساعدة طرفي الإنتاج، في اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية.
- و- تحرير تقرير حول الزيارة التفتيشية التي قام بها.
- ن- السعي إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة، مرة واحدة في السنة على الأقل.

2- سلطات مفتش العمل:

- إلى جانب الوظائف، التي يتعين على مفتش العمل القيام بها، هناك سلطات أخرى تؤهله للقيام بهذه الوظائف، والتي رصدتها الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998، بشأن تفتيش العمل، والتي تكمن في:
- أ- دخول أماكن العمل، في كل وقت، وبحرية تامة، ودون إخطار سابق.
- ب- استفسار صاحب العمل، أو من يمثله، أو عاملين سواء على إنفراد أو أمام الشهود، عن أية معلومات تتعلق بتطبيق تشريع العمل.
- ج- كما له أن يستدعي هؤلاء الأطراف، إلى مكتبه بهدف توجيه الاستفسارات.
- د- لمفتش العمل، أخذ عينات من المواد المستعملة، قصد تحليلها، وإخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل
- هـ- إصدار التعليمات، لإزالة نواحي النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة.
- و- الإطلاع على السجلات أو الدفاتر أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صور منها، إذا وجد أن ذلك ضروري.
- ن- إصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة، إذا كان الأمر عاجلاً وفيه تهديد لسلامة العمال.
- ي- إسداء النصح والإرشاد، لدرء المخالفة.
- ز- توجيه تنبيه شفهي.
- ر- توجيه إنذار كتابي.
- ح- تحرير محضر بالمخالفة.
- خ- اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري، لدرء خطر داهم يهدد سلامة العمال أو صحتهم.

الخاتمة:

لقد كان لمنظمتي العمل الدولية والعربية أثر فعال في تكريس مبدأ تفتيش العمل في التشريعات المختلفة للدول، ولاسيما في تشريع العمل الجزائري، فكان أول قانون صدر في هذا المجال هو الأمر 33/75 المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية¹ في ظل النظام الاشتراكي، إلا أنه وبعد دستور 1989 وانتقال الجزائر من نظام الاقتصاد الموجه إلى نظام اقتصاد السوق صدرت مجموعة من القوانين تكرر وجود أجهزة لتفتيش العمل، ولا سيما القانون رقم 90/03 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل² المعدل والمتمم، وكذا القانون 04/90 المؤرخ في 1990/11/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل³ المعدل والمتمم.

¹ راجع الأمر 33-75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، جريدة رسمية رقم 39 مؤرخة في 1975/05/19.

² راجع القانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 يتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية رقم 06 لسنة 1990، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 1996/06/10، جريدة رسمية رقم 36 لسنة 1996.

³ القانون 04/90 المؤرخ في 1990/11/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية رقم 06 لسنة 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21، جريدة رسمية رقم 68 لسنة 1990.