

عنوان الدرس: مفتشية العمل



مقدمة

لقد كان تطور علاقة العمل التي أفرزتها الثورة الصناعية، وصاغت مضامينها القانونية والاقتصادية والاجتماعية النظرية الرأسمالية التقليدية، قد انتهى إلى الإقرار بضرورة تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقة، مما أدى إلى نشأة فرع جديد من فروع القانون، هو قانون العمل. لكن هذا لم يكن كافياً ليزيل مظاهر الظلم والاستغلال اللذان طبعوا هذه العلاقة؛ لأن ذلك كان مرهوناً بتطبيق أحكام هذا القانون. لذا كان طبعياً أن يقترن إصدار النصوص الأولى التي بدأت بها مسيرة تطور هذا الفرع الجديد من فروع القانون بالتفكير في وجود نظام للرقابة على تطبيق هذه الأحكام، وذلك لضمان احترام المخاطبين بها، وبتطبيقها على الوجه اللازم، وبالتالي ضمان احترام أحكام القانون من قبل طرفي علاقة العمل لاسيما الطرف القوي وهو صاحب العمل.

وهكذا تأكدت الحاجة إلى وجود نظام فاعل للتفتيش في مجال العمل، ولضمان التطبيق السليم والجدي لأحكام القوانين الاجتماعية. ومعلوم أنه دون رقابة على تطبيق أحكام هذه القوانين تصبح نصوصها على حد قول المدير العام لمؤتمر العمل الدولي لعام 1964 " مجرد مقال في الأخلاق، أكثر منها نظاماً اجتماعياً ملزماً". مما يستوجب معاقبة مخالفة أحكامه.

أولاً- تطور مفتشية العمل في الجزائر:

بعد الاستقلال تمّ تمديد العمل بالقانون الفرنسي الخاص بتشريع مفتشية العمل الفرنسي الصادر بموجب مرسوم 20 افريل 1948.

ظهر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967، وذلك من خلال الأمر رقم 60-67 إذ تمارس هذه الصلاحيات تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

تجدر الإشارة أن صلاحيات هذه الهيئة كانت محددة؛ إذ تتولى تفتيش المؤسسات التابعة لقطاعي الصناعة والتجارة، ومن هذا المنطلق يمكن القول أنّ تاريخ مفتشية العمل مرتبط بالتطور الذي شهدته الجزائر في شتى المجالات لا سميا المجالين الاقتصادي والاجتماعي.

في سنة 1975، صدر الأمر رقم 33-75 المتضمن اختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية¹، حيث سمح لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروعه.

بعد صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990، ووعيا بالتوجه نحو اقتصاد السوق، وقصد استكمال هذا المسار أصبح من الضروري إعادة النظر في تنظيم جهاز مفتشية العمل من خلال مراجعة تنظيم وعمل ومهام هذا الجهاز، وسن الأحكام القانونية اللازمة، وتجسد ذلك فعليا بصدور القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل².

أولا- اختصاصات وسلطات مفتشية العمل:

1- أمر رقم 33-75، مؤرخ في 29 افريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 39 (ملغى).

2- قانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية عدد 06، صادر في 27 فبراير 1990، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-11، مؤرخ في 10 يونيو 1996، جريدة رسمية عدد 36، صادر في 12 يونيو 1996.

لمفتشية العمل أهمية كبرى في تحسين علاقات العمل، تظهر من خلال ما تقوم به من مهام وصلاحيات.

1- إختصاصات مفتشية العمل:

نصت المادة 2 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على إختصاصات مفتشية العمل وهي كالآتي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.
- تقديم المعلومات والإرشاد للعمال وأصحاب العمل فيما يخص واجباتهم وحقوقهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والإدارات التحكيمية.
- مساعدة العمال وأصحاب العمل في اعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل.
- إجراء عملية المصالحة قصد تفادي الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وشرح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصهم الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

يتضح من خلال ما سبق، أن إختصاصات مفتش العمل واسعة فهي تتضمن: الرقابة، الصلح، الإرشاد والتوجيه والذي يهدف الى تنظيم علاقات العمل.

كما أن لمفتشية العمل إختصاص شامل على جميع القطاعات الاقتصادية التي تشكل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني، وحضورها في هذا المجال ضروري للاستقرار المهني، وذلك للحد من الصراعات والتناقضات التي توجد في هذه القطاعات. غير أن هذه الإختصاصات لا تطبق بصفة

كاملة في بعض القطاعات مثل قطاع الوظيفة العمومية، حيث يقتصر دوره في إبداء الملاحظات وتقديم النصائح دون أن يتدخل في النزاع، فهو فقط يخطر السلطة السلمية بالمخالفات التي لاحظها (المادة 15 من قانون 90-03)، كما أن المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري لا يخضعون لنظام مفتشية العمل (المادة 3 من قانون 90-03).

2- سلطات مفتش العمل:

يتمتع مفتش العمل بحق الدخول في كل ساعة ليلا ونهارا إلى أماكن العمل التابعة لنطاق اختصاصه الإقليمي، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية وذلك حسب نص المادة 05 من القانون رقم 90-03.

نصت المادة 06 من القانون رقم 90-03 على أنه يمكن لمفتش العمل أن يقوم بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يراه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية، ويمكنهم أن يقوموا على وجه الخصوص بما يأتي:

أ- يحق له الاستماع إلى أي شخص واستجوابه بحضور شاهد أو بدونه في كل ما له علاقة بعمله،

ب- مراقبة المواد المنتجة من خلال إجراء مختلف التحاليل عليها.

ج- الحق في الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بهدف التحقق من مطابقتها للقانون، واستنساخها أو استخراج خلاصات منها.

د- يمكن لمفتش العمل عند الحاجة، طلب آراء المختصين أو مساعدته أو إرشاداته، لا سيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

هـ- اصطحاب المستخدم أو ممثله وممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زياراتهم بحكم سلطاتهم.

كما نصت المادة 08 من القانون رقم 90-03 على صلاحية مهمة لمفتش العمل؛ وهي تقديم الملاحظات الكتابية والاعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاين تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

عندما يعاين مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم اعذارا بالامتثال للتعليمات ويحدد أجلا أو مهلة للصاحب العمل لمعالجة هذا التقصير أو الخرق،

أما اذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل أو أساليبه الخطيرة أو انعدام النظافة، يحرر مفتش العمل فورا محضر المخالفة، ويعذر صاحب العمل باتخاذ التدابير الوقائية الملائمة للأخطار المطلوب تجنبها، وهذا ما نصت عليه المادة 10 من القانون رقم 90-03.

أما اذا اكتشف مفتش العمل خرقا خطيرا وجسيما لأحكام قانون العمل، يلزم صاحب العمل بتصحيح وضعه في أجل ثمانية (08) أيام، وهذا ما نصت عليه المادة 12 فقرة 01 من القانون رقم 90-03. وإذا لم ينفذ صاحب العمل هذا الالتزام في الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا، ويخطر الجهة القضائية المختصة (القسم الاجتماعي) للنظر فيها، والتي تبت فيها في جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بغض النظر عن الاعتراض أو الاستئناف، وهذا ما نصت عليه المادة 12 فقرة 02 من القانون رقم 90-03.

يحرر مفتش العمل، لدى انتهاء إجراء المصالحة في إطار تسوية النزاعات الجماعية في العمل محضر المصالحة يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، كما يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف

الجماعي في العمل مستمرا في شأنها، وإذا فشل إجراء المصالحة يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون رقم 90-03.

ثانيا: حدود تدخل مفتشية العمل:

يستوجب إجراء عملية المصالحة في إطار تسوية النزاعات الفردية والجماعية تدخل طرف من الغير لمحاولة إيجاد حل ودي لتلك النزاعات، وقد كانت مهمة إجراء المصالحة من اختصاص مفتش العمل في ظل القانون رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، حيث تنص المادة 03 فقرة 04 على أنه: " تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:

القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ..."، يتبين من هذا النص الدور الكبير الذي أسنده المشرع إلى مفتش العمل والمتمثل في القيام بالمصالحة المسبقة باعتبارها شرطا جوهريا وشكليا قبل عرض النزاع أما القضاء.

أما في ظل القانون الحالي رقم 90-04، فإن هذه المهمة قد انتزعت من مفتش العمل بمقتضى القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، هذا القانون أنشأ هيئة متساوية الأعضاء تحت تسمية "مكتب المصالحة"، وأصبح دور مفتش العمل مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة، وبالتالي سحب منه اختصاص معترف له به في مختلف تشريعات العمل المقارنة. وكان من الأجدر على المشرع الجزائري أن يدعم مهمة مفتش العمل ويجعل مهمة المصالحة تتم على درجتين، على مستوى مفتش العمل أولا، وإذا فشل يتم على مستوى مكاتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل المنازعة.

ثالثا: التكيف القانوني لدور مفتش العمل:

لمفتش العمل أهمية كبرى في تحسين علاقات العمل من خلال الصلاحيات التي يتمتع بها، وكذا طرق والإزامية تدخله في الرقابة على المؤسسات:

1- الدور الوقائي لمفتش العمل:

بالإضافة إلى الوظائف التي يمارسها مفتش العمل والمتعلقة أساسا بالزيارات التفتيشية والعمل الإداري، وذلك من خلال مهام الإعلام والإرشاد وكتابة التقارير، فإن هناك مهمة أخرى وهي الوظيفة الوقائية التي يمارسها مفتش العمل أثناء تسوية النزاعات خصوصاً الجماعية منها نظراً لخطورتها، فيتدخل مفتش العمل قبل اللجوء إلى تطبيق الإجراءات القانونية من أجل تعزيز قنوات الحوار والاتصال والتوعية وإعلام جميع الشركاء الاجتماعيين. وإن لم يتم تسويتها فإنه يتم بعد ذلك اللجوء إلى تطبيق القوانين حسب التدرج السابق شرحه.

ما يمكن استخلاصه أنه بالرغم من تمتع مفتش العمل بالحماية القانونية، فإنها تبقى غير كافية بالنظر إلى المضايقات التي يتعرض لها في المؤسسات المستخدمة، والتي قد تصل إلى حد منعهم من الدخول إليها أو رفض هذه المؤسسات تقديم السجلات التي يطلبها، كما أن محاضر المخالفات التي يحررها تبقى هي الأخرى عديمة الجدوى نظراً لتأخر الفصل فيها من قبل الجهات القضائية.

2- تقييم دور مفتش العمل:

في مداخلة¹ لوزير العمل والضمان الاجتماعي لدى افتتاحه الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية لعمل سنة 2012، أوضح أن عمليات المراقبة التي ينجزها مفتشو العمل أسفرت عن معاناة تشغيل 18754 عامل دون التصريح بهم لهيئات الضمان الاجتماعي، أدت إلى تحرير 8110 محضر مخالفة أحيالت على الجهات القضائية. وفيما يتعلق بمراقبة التشغيل وإجراءات التنصيب أسفرت المراقبة إلى تحرير 4507 محضر لعدم احترام أصحاب العمل لالتزاماتهم في هذا المجال.

1- مداخلة لوزير العمل والضمان الاجتماعي، الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012، مارس 2013.

وأضاف الوزير أن مفتشية العمل سجلت 191235 زيارة مراقبة على مستوى أماكن العمل 90 % منها للشركات الخاصة لأنها الأكثر عرضة للتجاوزات والمخالفات.

لكن رغم ذلك يجب الاعتراف بالمجهودات المبذولة في هذا المجال، حيث نالت استحسان منظمة العمل الدولية بالبرامج المتعددة التي استفادة منها مصالح مفتشية العمل منذ 2006، حيث أكدت على ذلك من خلال رسالة موجهة في سنة 2010 بعد معاينة ميدانية من طرف خبراء أوفدهم المكتب الدولي للعمل.

إذ أصبحت مفتشية العمل في الجزائر تعتبر نموذجا إيجابيا من طرف منظمة العمل الدولية، التي حرصت على إدراج تجربة الجزائر ضمن أحسن التجارب على المستوى الدولي، وهذا ما من شأنه أن يعطي دفعة كبيرة لهذا الجهاز للقيام بمهامه على أكمل وجه باعتباره يساهم في ترقية العمل داخل الوسط المهني.