

التنظيم القانوني لتفتيش العمل في
قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
دراسة مقارنة مع بيان لمعايير العمل
الدولية والعربية
حماده صابر شعبان
كلية الحقوق جامعة القاهرة

١٤٤٤هـ - ٢٠٢٢م

مستخلص

أدى ظهور قوانين العمل وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى ميلاد وحدات تابعة للدولة تسمى أجهزة تفتيش العمل، هدفها السهر على تطبيق هذه القوانين التي تحكم عالم العمل. وفي الفصل الأول تناولنا ماهية تفتيش العمل من حيث تعريف تفتيش العمل، وأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عليه، ونشأته، وتطوره. ثم تعرضنا لتنظيم أجهزة تفتيش العمل من حيث هيكل نظام التفتيش، والعوامل المؤثرة في تنظيم تفتيش العمل. وفي الفصل الثاني تناولنا الأحكام المنظمة لوظائف مفتش العمل، فبدأنا بالشروط الواجب توافرها في مفتش العمل، وواجباته، ووظائف مفتش العمل والتي قسمناها إلى ثلاث وظائف، وظيفة رقابية ووظيفة رقابية وأخيراً وظيفة إدارية. كما تناولت هذه الدراسة سلطات مفتش العمل والتي تتمثل في سلطته في القيام بالزيارات التفتيشية، وسلطته في الفحص والتحري.

Abstract

The emergence of labor laws, the increasing in technological progress and the increasing growth of the working class have led to the birth of state units called labor inspection bodies, whose goal is to ensure the implementation of these laws that govern the world of work. In the first chapter, we dealt with the nature of labor inspection in terms of the definition of labor inspection and the impact of information and communication technology on it, its origin and development. Then we were exposed to the organization of labor inspection bodies in terms of the structure of the inspection system and the factors influencing the organization of labor inspection. In the second chapter, we dealt with the provisions governing the functions of the Labour Inspector, so we started with the conditions that must be met in the labor inspector and his duties, and the jobs of the labor inspector, which we divided into three posts, a preventive function, a control function, and finally an administrative function. Lastly, this study also dealt with the labour inspector's powers of authority to conduct inspection visits and his authority to inspect and investigate.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"أمام تراجع النشاط النقابي، وبطء إجراءات التقاضي وتكلفتها،
فلا مندوحة عن اللجوء إلى مفتش العمل؛ فهو -وبحق- الملاذ
والحصن وحائط الصدِّ أمام انتهاكات التشريعات العماليَّة"

المؤلف

حماده صابر شعبان

مقدمة:

يسعى نظام تفتيش العمل إلى مراقبة تطبيق القوانين الخاصة بعالم العمل؛ ومن ثمّ يتصل ميلاد نظام تفتيش العمل بميلاد تشريعات العمل التي نشأت عن الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر وطوال القرن التاسع عشر^(١).

ولا يخفى أنّ ظهور التشريعات العماليّة كان بتدخّل الدولة لتنظيم علاقات العمل بين طرفيها؛ بُغية حماية الطرف الضعيف (الطبقة العاملة) من تحكّم واستغلال الطرف القوي (أصحاب الأعمال).

وعندما خرجت التشريعات العمالية إلى النور، وذاع التقدّم الصناعي والتكنولوجي، وزادت الطبقة العاملة؛ أصبحت الحاجة ماسّة لإنشاء وحدات تختصّ بالسهر على مراقبة تطبيق هذه التشريعات.

وبدهي أنّ القوانين لن تُؤت ثمارها إلّا إذا اقترنت بالتطبيق الفعلي، لا أن تظلّ حبيسة المداد الذي كُتبت به؛ ولتحقيق هذه الغاية كان لا بد من إنشاء جهاز يعمل على تحقيق الاستقرار وقيم التوازن بين أطراف علاقة العمل، ويُرسخ فلسفة الحوار والتعاون بدلاً من فلسفة التناحر والتصادم.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية أجهزة التفتيش في أنّها تُبشّر مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل، لاسيما فيما يتصل بظروف العمل والأمن الصناعي والتزامات أصحاب العمل نحو عمالهم.

وإذا كان يُلجأ للقضاء إذا انتهكت القاعدة القانونية؛ ضماناً لتطبيقها، إلّا أنّ هذا النظام التقليدي في الرقابة لم يعد كافياً لحسن تطبيق قواعد قانون العمل التي تقتضي تدخلاً أكثر سرعة وذا طبيعة خاصة، وهو ما يُعرف بنظام تفتيش العمل^(٢).

ولهذا كله يُعدّ تفتيش العمل واحداً من الوظائف الجوهرية في أيّ نظام لإدارة العمل، وكان مجالاً لوضع معايير دوليّة منذ أن تأسست منظمة العمل الدولية، وثمة إشارات مرجعية إليه في معاهدة فرساي وفي دستور المنظمة، وإضافة إلى هاتين الوثيقتين التأسيسيّتين، اعتمدت المنظمة على مرّ السنين العديد من الصكوك الأخرى التي تتناول هيكل نظام تفتيش العمل وأسلوب عمله، إمّا حصراً أو كعنصر مهمّ في مجال الوقاية والامتثال لقوانين العمل.

(١) في هذا المعنى: غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد ٢٨، ٢٠٠٧، ص ١٧٦.

(٢) في هذا المعنى راجع: محمد عرفان الخطيب، الرقابة الإدارية على تطبيق أحكام قانون العمل "تفتيش العمل": دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري في ضوء معايير العمل الدولية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، المجلد ٣٨، العدد ٣، ٢٠١٤، ص ٦٢٤.

وُترسي الاتفاقية الدولية رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة^(١)، إلى جانب الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) لسنة ١٩٦٩ بشأن تفتيش العمل في الزراعة^(٢)، والتوصية المصاحبة لكلٍ منهما، الأساس الذي يقوم عليه نظام تفتيش العمل.

وقد حدّث الاتفاقيتان رقم (٨١) ورقم (١٢٩)، بوصفهما من اتفاقيات المنظمة التي تحظى بالأولوية؛ مما يعني أنّ الدول الأعضاء تُشجّع على تصديقهما؛ نظراً إلى أهميتها في سير نظام معايير العمل الدولية.

ومنذ عهد قريب، شدّد إعلان المنظمة لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة -بصفة خاصة- على صكوك المنظمة التي تعدّ "فانقة الأهمية من وجهة نظر الإدارة السديدة، وهي تشمل: الهيكل الثلاثي، وسياسة العمل، وتفتيش العمل؛ ويُشار إلى هذه الصكوك الآن بوصفها اتفاقيات الإدارة السديدة، وهي تشمل الاتفاقيتين رقم (٨١) ورقم (١٢٩).

وقد دفع التأكيد الرامي إلى التصديق على اتفاقيات الإدارة السديدة هذه على نطاق واسع، وتنفيذها على نحو فعّال بمجلس إدارة المنظمة في نوفمبر ٢٠٠٩، إلى اعتماد خطة عمل من أجل القيام بحملة ترويجية. ويؤكد العدد الكبير من التصديقات على الاتفاقية الدولية رقم (٨١) الالتزام الواسع من جانب الدول الأعضاء في المنظمة بالحفاظ على نظام وطني لتفتيش العمل، ويُعزّز الدور الفعّال الذي يؤديه مفتشو العمل الامتثال لقوانين العمل وحماية العمال.

ويوسّع بروتوكول عام ١٩٩٥ الملحق باتفاقية تفتيش العمل^(٣) رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧ نطاق تطبيق الاتفاقية ليشمل أماكن العمل غير التجارية؛ أي جميع فئات أماكن العمل التي لا تعدّ صناعية أو تجارية، ويُقدّر أنّ قطاع الخدمات غير التجارية يستأثر بنصيب كبير من القوى العاملة في الوقت الحاضر ما بين ١٠ و ٥٠% بحسب البلد المعني.

وبالمقارنة مع التصديق الواسع على الاتفاقية رقم ٨١، فإنّ هناك عدداً أقل بكثير من التصديقات على الاتفاقية رقم (١٢٩) التي تتناول تفتيش العمل في الزراعة، رغم أنّ قطاع الزراعة يستأثر في العديد من البلدان بنصيب كبير من القوى العاملة، وأكّدت لجنة الخبراء ضرورة تطوير أنشطة تفتيش العمل في هذا القطاع، مع التأكيد بصفة خاصة على حماية العمال الشباب والتصدي لظاهرة عمل الأطفال.

(١) الاتفاقية (٨١) بشأن "تفتيش العمل في الصناعة والتجارة" مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٣٠، يونيو ١٩٤٧، دخلت حيز التنفيذ ٧ أبريل ١٩٥٠.

(٢) الاتفاقية (١٢٩) بشأن "تفتيش العمل في الزراعة" مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٥٣، يونيو ١٩٦٩، دخلت حيز التنفيذ ١٩ يناير ١٩٧٢.

(٣) بروتوكول عام ١٩٩٥ للاتفاقية ٨١، دخل حيز التنفيذ ٩ يونيو ١٩٩٨.

وتواجه وظائف الحماية والإنفاذ لدى وزارات العمل ودوائر التفتيش تحديات خاصة، مردّها إلى تزايد حراك العمال في اقتصاد عالمي وتعدّد ترتيبات العمل، قد تنطوي على علاقة استخدام تنال من حماية العمال.

وثُفِّرُ توصية علاقة الاستخدام رقم (١٩٨) لسنة^(١) ٢٠٠٦ بوجود هذه التحديات، وتدعو السلطات المختصة إلى اعتماد التدابير اللازمة لكفالة احترام القوانين واللوائح بشأن علاقة الاستخدام وتنفيذها، من خلال خدمات تفتيش العمل وتعاونها مع إدارة الضمان الاجتماعي وسلطات الضرائب مثلاً.

منهج الدراسة:

سوف تقوم هذه الدراسة على رصد واقع تفتيش العمل، ثم تحليل النصوص القانونية وبيان آليات تنفيذها، والإشكاليات التي تعترض جهاز التفتيش؛ بُغية الوقوف على مدى الانسجام مع الاتفاقيات الدولية والعربية بشأن تفتيش العمل.

تقسيم:

تقتضي دراسة تفتيش العمل ممّا أن نتعرّض لماهية التفتيش والنظام القانوني له؛ وعلى ذلك تنقسم دراستنا إلى فصلين على النحو الآتي:

الفصل الأول: ماهية تفتيش العمل.

الفصل الثاني: النظام القانوني لتفتيش العمل.

(١) مؤتمر العمل الدولي، الدورة الخامسة والتسعون، ٣١ مايو ٢٠٠٦.

الفصل الأول ماهية تفتيش العمل

تمهيد وتقسيم:

إن من أمس التشريعات حاجةً للسهر على تطبيقها هي التشريعات العمالية؛ لما تفرضه على المخاطبين بها من التزامات، فكان لزاماً إسناد مهمة السهر لقوي أمين، يتفقد المنشآت وأماكن العمل نهاراً ويعس عليها ليلاً.

ووجدت الدول ضالتها المنشودة فيما يُعرف بنظام التفتيش، الذي يتكفل بمهمة مراقبة التشريعات العمالية بغية حماية العمال وتحسين بيئة العمل.

ولبيان ماهية تفتيش العمل يتعين علينا أن نتعرض لمفهوم تفتيش العمل، وذلك لغةً واصطلاحاً، ثم نتطرق لبيان التطور التاريخي ونطاقه؛ ولذلك نقسم هذا الفصل إلى المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: مفهوم التفتيش ونشأته.

المبحث الثاني: تنظيم تفتيش العمل ونطاقه.

المبحث الأول مفهوم تفتيش العمل ونشأته

تقسيم:

لم تتعرّض الصكوك الدولية والعربية لمفهوم تفتيش العمل، تاركَةً هذه المهمة للفقهاء، كما مرّ التفتيش بمراحل متعددة حتى ظهر بهذا الشكل المعروف به في كافة الدول، وثمة عوامل أثرت في تنظيم أجهزة التفتيش.

ويمكن توزيع الدراسة في هذا المبحث على المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: مفهوم تفتيش العمل.

المطلب الثاني: نشأة تفتيش العمل وتطوره.

المطلب الأول مفهوم تفتيش العمل

تقسيم:

نورّع الدراسة في هذا المطلب على ثلاثة فروع، نعرض في أولها لتعريف تفتيش العمل، وفي الثاني لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التفتيش، لنخصّص الثالث لدراسة تفتيش العمل في ميزان صكوك العمل الدولية والعربية.

الفرع الأول

تعريف تفتيش العمل

لم تتعرض معايير العمل الدولية أو العربية لتعريف نظام تفتيش العمل، وإنما اكتفت بتحديد ضرورته ودوره في مراقبة تطبيق تشريع العمل^(١)، وبدورها لم تعرف التشريعات الوطنية تفتيش العمل.

وإزاء ذلك عرّف البعض^(٢) تفتيش العمل بأنه: "التفتيش الذي يقوم به مفتشو العمل والسلامة والصحة المهنية ورؤسائهم؛ وذلك وفقاً للتشريع الصادر في هذا الشأن، وفي حدود مستويات العمل الدولية والعربية، وبصفة خاصة اتفاقية تفتيش العمل الدولية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧، واتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦.

ويشُقُّ علينا تقبُّل هذا التعريف؛ إذ إنّه لم يتعرض لماهية التفتيش.

(١) بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢، ص ٣.

(٢) إيهاب أحمد عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل في القانون المصري – دراسة مقارنة مع بيان لمستويات العمل العربية والدولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق – جامعة القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٨.

فيما يُعرّف البعض الآخر^(١) تفتيش العمل بأنه: الإجراءات والوسائل الرقابية والوقائية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل التابعة لإدارة العمل الحكومية أو وزارة العمل من أجل كفالة التنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل والقوانين واللوائح والقرارات الأخرى ذات العلاقة بالعمل والعمال؛ وذلك بغرض تحسين علاقة العمل وترسيخ التعاون بين أطراف عقد العمل، وإرشادهم إلى أفضل السبل الواجب اتباعها لتحسين ظروف العمل أو اتخاذ الإجراءات القانونية تجاه المخالفين من أصحاب العمل متى دعت الضرورة إلى ذلك.

ويؤخذ على هذا التعريف أنه طويل نسبياً، فهو أقرب للوصف منه للتعريف.

ويمكننا تعريف تفتيش العمل بأنه: "إجراء يتمثل في فحص ومعرفة مدى تطبيق النصوص القانونية على الواقعة محلّ التفتيش من قبل مسؤولي التفتيش".

ونخلص من ذلك إلى أنّ نظام تفتيش العمل هو نظام مهمّ في تطبيق وتنفيذ قوانين ولوائح العمل؛ حيث يُسكّل إنفاذ أو تنفيذ قوانين ولوائح العمل محاولة للحفاظ على التوازن بين حقوق والتزامات أصحاب العمل والعمال، وثمة حاجة إلى التوازن للحفاظ على استمرار العمل وسلامة بيئته، وفي النهاية سيزيد من الإنتاجية ورفاهية العمال.

ونضيف في النهاية أنّ الجهة القائمة بالتفتيش، وتُسمّى مفتشية العمل، تتمتع بطبيعة مزدوجة، فمن ناحية تشرف على تنفيذ الأحكام القانونية، خاصة فيما يتعلّق بحقوق العمال، ولا يقتصر هذا على ظروف العمل والتوظيف والصحة والسلامة المهنية، بل يتعدّى ذلك إلى الأحكام المتعلقة بالخدمات الاجتماعية والعمال المهاجرين والتدريب المهني والضمان الاجتماعي... إلخ، ومن ناحية أخرى توفّر مفتشية العمل المعلومات والمشورة بالإضافة إلى التدريب، وتعني هذه الطبيعة المزدوجة أنّ أنظمة تفتيش العمل تؤدي دوراً رئيسياً في عالم العمل، وينبغي أن تكون قادرة على معالجة مجموعة واسعة من مشاكل العمل بفعالية، وخاصة عندما يكون هناك اضطراب في سوق العمل، كما هو الحال في أوقات الأزمات الاقتصادية^(٢).

وننتقل الآن إلى دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التفتيش.

(١) نذير برحابل، الجرائم المرتكبة ضدّ مفتش العمل وسبل قمعها، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، ٢٠١٤-٢٠١٥، ص ٩.

(٢) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.59.

الفرع الثاني

أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التفتيش

على مدى السنوات الثلاثين الماضية، كان لإدخال الحواسيب على نطاق واسع في مكان العمل وظهور الإنترنت والاتصالات المتنقلة أثرٌ تحويليٌّ على كيفية إدارة الحكومات وتقديمها للخدمات، بما في ذلك إدارات العمل ودوائر التفتيش؛ حيث تُستخدم مصطلحات مثل: "الحكومة الإلكترونية"، وبشكل متزايد: "الحكومة المتنقلة"، للإشارة إلى تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) لتحسين كفاءة وفعالية الجمهور^(١).

ويتفرّع عما تقدّم أنّه ينبغي أن تستفيد أنظمة إدارة العمل وتفتيش العمل - في إطار جهودها للتكيف والتحديث- من التقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لتحسين أساليب عملها الداخلية، وتوسيع نطاق الخدمات، وإمكانية الوصول إليها للجهات المكونة، مع الحفاظ على عمليات تفتيش شاملة.

وبيان ذلك أنّ مجموعة متنوعة من تقنيات الإنترنت والهاتف المحمول والشبكات لديها القدرة على زيادة الكفاءة، وخفض التكاليف، وتحسين الشفافية، وتسهيل جمع وتحليل إحصاءات العمل، والمساعدة في نشر المعلومات حول قوانين وسياسات العمل^(٢)؛ ولذلك، فلا مندوحة للدول عن إنشاء قاعدة بيانات عن الشركات وأماكن العمل الخاضعة للتفتيش؛ مما يُسهّل عملية التفتيش.

ولا يجب أن يغيب عن البال أن تكنولوجيا المعلومات تُسهّل مهمة التقارير السنوية عن تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية؛ وذلك على النحو الوارد في الاتفاقية الدولية رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧.

وهدياً بما تقدّم فإنّ الحكومة الإلكترونية يمكن أن تُعزّز أنظمة إدارة العمل ومؤسسات التفتيش بعدّة طرق، فالإنترنت على وجه الخصوص يُقرب صانعي السياسات من الجمهور؛ وبالتالي زيادة الوعي ونشر المعلومات بسرعة أكبر، وتسهيل صنع سياسات أكثر شفافية واستشارة، بالإضافة إلى ذلك يمكن للبرامج المصممة خصيصاً تحسين جمع وتحليل بيانات سوق العمل والتفتيش، وتقوم التقنيات الجديدة بتقديم الخدمات للجهات المختلفة بسرعة فائقة وعن بعد.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يزال اعتماد التكنولوجيات الجديدة في إدارة العمل والتفتيش متفاوتاً للغاية بين البلدان على مستويات مختلفة من التنمية

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.53.

(٢) راجع:

Labour Inspection in Arab States: Progress and Challenges / ILO Regional Office for Arab States, Beirut: ILO, 2014, pp.52-53.

الاقتصادية، فالبلدان النامية غالبًا ما يتفاهم التحدي المتمثل في إدخال تقنيات جديدة في إدارة العمل وأساليب عمل التفتيش بسبب عدم كفاية الموارد المالية والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات غير المتطورة، إلى جانب الافتقار إلى الخبرة التقنية وانخفاض مستويات محو أمية الكبار^(١).

ومع ذلك، فهناك أمثلة على طرق متواضعة وفعالة من حيث التكلفة للتنفيذ الجيد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي يتم تكييفها مع مستوى التطور التكنولوجي في البلد؛ على سبيل المثال: الهواتف المحمولة، التي يكتسب استخدامها على نطاق واسع في الاقتصادات الناشئة والعالم النامي؛ حيث يمكن تحسين الاتصال بشكل كبير بين مقدمي الخدمات والعملاء، وكذلك بين مديري إدارة العمل والموظفين الذين قد يعملون عن بعد في هذا المجال، ففي كينيا يفكر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في اعتماد الهواتف المحمولة بوصفها وسيلة للتسجيل والتواصل بانتظام مع العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر^(٢).

وتستخدم إدارات تفتيش العمل الإنترنت بشكل متزايد بطرق استباقية ومبتكرة لأداء عملها؛ على سبيل المثال: تُقدّم بلدان مثل فيجي وفرنسا وبولندا ورومانيا وأوكرانيا والمملكة المتحدة وفيتنام معلومات تقنية على شبكة الإنترنت ومشورة بشأن محتوى تشريعات السلامة والصحة المهنية، إلى جانب أكثر وسائل الامتثال فعالية؛ ففي إسبانيا: يقوم مفتشو العمل باستخدام خرائط Google لمقارنة خطوط ملكية المزارع مقابل عدد العمال المسجلين للمساعدة في الكشف عن استخدام العمالة غير المصرح بها خلال موسم الحصاد. كما أدخلت مفتشيات العمل البلغارية والبرتغالية مواقع إلكترونية كجزء من جهودهما الخاصة لمكافحة العمل غير المعلن عنه، وتوثيق هويات المخالفين ونشرها على الإنترنت^(٣).

الفرع الثالث

تفتيش العمل في ميزان صكوك العمل الدولية والعربية

تعبيرًا عن اهتمام منظمة العمل الدولية بالتفتيش، أنشأت برنامج إدارة العمل والتفتيش (LAB ADMIN) - في نيسان / أبريل ٢٠٠٩ - لمساعدة

(١) راجع: Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.55.

(٢) راجع: Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.55.

(٣) راجع: Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.56.

وانظر كذلك: مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٤٨، بند ١٩٤.

وزارات العمل وإدارة العمل ونظم التفتيش، على أداء دور حاسم في تحسين ظروف العمل والامتثال لتشريعات العمل، ومنع وتسوية نزاعات العمل، وتعزيز الهيكل الثلاثي، والمساعدة في التحولات في سوق العمل، وتطوير أنظمة التدريب المهني المناسبة^(١).

وتطلُّ الاتفاقية الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة -التي تنطبق على الصناعة والتجارة- المرجع الدولي الرئيسي لخدمات تفتيش العمل، وهي وثيقة الصلة اليوم كما كانت منذ أكثر من ستين عامًا، لقد أصبحت واحدة من أكثر اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها على نطاق واسع (١٤١ دولة)، وكانت بمثابة نموذج لمعظم القوانين واللوائح الوطنية التي تنشئ أنظمة تفتيش حديثة، وتُشكِّل الاتفاقية رقم (٨١) والتوصية رقم (٨١) بوضوح القواعد الواجب تطبيقها في مجال تفتيش العمل.

أمَّا الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩)، التي تنطبق على الزراعة، فتُكرَّر في جوهرها أحكام الاتفاقية رقم (٨١) مع توسيع نطاق المؤسسات والعمال المشمولين، وكذلك مجالات اختصاص نظام تفتيش العمل، وتُحدِّد الاتفاقيتان الدوليتان رقمًا (٨١) و(١٢٩) وظائف وواجبات ومسؤوليات أنظمة تفتيش العمل، ومتطلبات تعيين الموظفين، ووسائل العمل للمفتشين، وسلطات الإنفاذ والتزامات المفتشين فيما يتعلق بالأخلاقيات والإبلاغ عن الأنشطة، كما تنصُّ على الإبلاغ عن الحوادث والأمراض، وتُقدِّم توصية تفتيش العمل رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧ مزيدًا من التفاصيل حول المعلومات التي يجب تضمينها في التقارير السنوية، وتحتوي على إرشادات إضافية للتعاون بين المفتشين وأصحاب العمل والعمال، لا سيما في مجال السلامة والصحة.

وإذا يَمُمَّنًا وجهنا شطر منظمة العمل العربية، نجدها حريصة كلَّ الحرص على ضمان المراقبة الفعالة والمستمرة لتطبيق الأحكام التي تنظم علاقات العمل؛ حيث صدرت الاتفاقية العربية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل.

وأولت منظمة العمل العربية موضوع تفتيش العمل اهتمامًا كبيرًا، فقد وردت بعض أحكام تفتيش العمل في بعض اتفاقيات منظمة العمل العربية؛ مثل الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل، والاتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل (معدلة)، وأخيرًا الاتفاقية رقم (١٩) لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل، التي حوت جُلَّ أحكام تفتيش العمل.

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, pp.103-104.

المطلب الثاني

نشأة تفتيش العمل وتطوره

ما من شكٍّ عندنا في ارتباط نشأة تفتيش العمل بظهور التشريعات العمالية، فقبل ظهور هذه الأخيرة كانت لصاحب العمل اليد الطولى على المنشأة، ومن ناحية أخرى فالتشريعات العمالية هي الميزان الذي تُوزن به أعمال صاحب العمل وتصرفاته، فكيف يستقيم عقلاً أن تُوزن أعمال صاحب العمل وتصرفاته في غياب الميزان (أي التشريعات العمالية)، وهذا ما نتعرّض له في الفرع الأول، ولا يفوتنا أن نستعرض لمحة تاريخية عن نظام التفتيش في مصر وذلك في الفرع الثاني، وقد طرأ على نظام التفتيش مجموعة من التطورات وهذا ما سنتعرف عليه في الفرع الثالث.

الفرع الأول

الجزور التاريخية لتفتيش العمل

لم يكن قبل القرن التاسع عشر أي وجود لتفتيش العمل بالمعنى المعروف حالياً؛ لأن مراقبة تنفيذ التشريعات العمالية كانت محدودة النطاق، وكان القطاع الزراعي هو المسيطر آنذاك مع وجود بعض الجرف والصناعات اليدوية^(١).

ويعدُّ تفتيش العمل من الأولويات التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية منذ نشأتها، فقد كانت مسألة تفتيش العمل أحد المبادئ العامة بموجب المادة ٩/٤٢٧ من الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي، التي تنصُّ على أنه يتعيّن على كلّ دولة أن تضع نظاماً للتفتيش تشارك فيه النساء من أجل ضمان إنفاذ القوانين واللوائح لحماية العاملين^(٢).

ولم يخلُ دستور منظمة العمل الدولية من الإشارة إلى تفتيش العمل؛ حيث نصّت المادة (١٠/٢ ب) على أن يساعد مكتب العمل الدولي الحكومة في تحسين أنظمة تفتيش العمل^(٣).

وفي مؤتمر العمل الدولي الأول عام ١٩١٩، تمّ اعتماد توصية بهدف إنشاء نظام يضمن التفتيش الفعال للمصانع والورش وإنشاء خدمة عامة في جميع الدول الأعضاء، التي بالتعاون مع مكتب العمل الدولي ستكون مسؤولة

(١) مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة مستغانم، الجزائر، ٢٠١٩، ص ١٤.

(٢) انظر:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit. pp.1-2.

(٣) وتجدر الإشارة إلى أنّ المادة (١٠/٢ ب) نصّت على مهام أخرى لمكتب العمل الدولي في الفقرة (ب) منها؛ حيث يجري نصها على النحو الآتي: "تقديم كلّ مساعدة مناسبة للحكومات، بناء على طلبها، وفي حدود سلطاته، فيما يختص بصياغة القوانين واللوائح على أساس مقررات المؤتمر، وتحسين الممارسات الإدارية ونظم التفتيش".

عن حماية صحة العمال.

وفي عام ١٩٢٣ اعتمدت توصية دولية جديدة، تحمل مجموعة من المبادئ التي تمثل الأساس لإنشاء وتشغيل نظام تفتيش العمل بشكل فعال.

ولم يكن لعالم العمل أن يقنع بهذه التوصيات في مجال من أهم المجالات قاطبة؛ وهو تفتيش العمل؛ الأمر الذي حدا بمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد الاتفاقية رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، التي تنطبق على أماكن العمل الصناعية والتجارية، وتعد هذه الاتفاقية أداة مرجعية عالمية بشأن تفتيش العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن غالبية اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال - التي تم تبنيها بعد عام ١٩٤٧ - توجد بها أحكام لإنشاء تفتيش العمل، أو على الأقل الإشارة إلى تعيين السلطات المسؤولة عن ضمان الإشراف على تطبيق التشريعات ذات الصلة.

وكان النقل والتعدين من الصناعات الإستراتيجية بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة؛ لذا فقد أقر المؤتمر إكمانية استبعاد هذه الصناعات من نطاق الاتفاقية رقم (٨١)، إلا أن التوصية رقم (٨٢) بشأن تفتيش العمل (التعدين والنقل) لعام ١٩٤٧ أكدت إنشاء أنظمة تفتيش العمل التي ستكون مسؤولة عن إنفاذ التشريعات المتعلقة بظروف العمل وحماية عمال التعدين والنقل.

ولما كانت مجالات العمل لا تقتصر على الأنشطة الصناعية والتجارية فحسب، فقد دعت الحاجة إلى اعتماد صكٍّ بشأن تفتيش العمل في الزراعة يُكمل الاتفاقية رقم (٨١)، وتم اعتماد الاتفاقية رقم (١٢٩) بشأن تفتيش العمل في الزراعة عام ١٩٦٩^(١)، والتوصية رقم (١٣٣) بشأن تفتيش العمل في الزراعة عام ١٩٦٩^(٢)، والهدف من هاتين الأداتين - الاتفاقية والتوصية - هو إنشاء نظام لتفتيش العمل في الزراعة، سواء أكان ذلك لخدمة تفتيش زراعي متخصص أو كجزء من إدارة تفتيش العمل التي تغطي القطاعات الأخرى.

وإمعاناً في ضمان حماية أكبر عدد من العمال عن طريق تفتيش العمل، تم اعتماد بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل (قطاع الخدمات غير التجارية)، والتصديق عليه مفتوح للأعضاء الملتزمين بالاتفاقية رقم (٨١).

وبمطالعة الصكوك الدولية المتعلقة بتفتيش العمل، نجد أنها تهدف إلى ضمان حدٍ أدنى من الحماية للعمال في القطاعات المشمولة بالتفتيش، مع الأخذ في الاعتبار عدم السعي إلى فرض نظام موحّد لتفتيش العمل، وإنما يتواءم الهدف عند حد وضع المبادئ التنظيمية والتشغيلية التي ينبغي أن يقوم عليها

(١) الاتفاقية (١٢٩) بشأن "تفتيش العمل في الزراعة" مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٥٣، يونيو ١٩٦٩.
(٢) التوصية (١٣٣) بشأن "تفتيش العمل في الزراعة"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٣٠، يونيو ١٩٦٩.

تفتيش العمل، فضلاً عن ضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بظروف العمل
وحماية العمّال.

الفرع الثاني

لمحة تاريخية حول تفتيش العمل في مصر

حاول البعض^(١) أن يضرب بجذور التفتيش إلى عهد الفراعنة، مستنداً في ذلك إلى الرقابة التي كان يمارسها ربُّ الأسرة على بعض أبنائه من الحرفيين؛ حيث كانت المهن في ذلك الوقت مهناً بسيطة لخدمة الزراعة؛ وأهمها أعمال النجارة والحدادة، ولخدمة المعبد؛ وأهمها النحت والتحنيط والنسيج، وهي مهن تتوارثها الأبناء عن الآباء، ويتدربون عليها ويتعلمون أسرارها على أيدي أحد أفراد الأسرة أو العائلة؛ لذا كانت الرقابة والإشراف هي مسئولية رب الأسرة، أي إنه يقوم بدور الرقابة على تطبيق القواعد المطبقة في شأن هذه الحرف.

وهذا التحليل يصعب علينا مسايرته دون تحفظ، فما يقوم به رب الأسرة - في العصر الفرعوني- ليس تفتيشاً بالمعنى الدقيق، فهو أقرب للإشراف والتوجيه، اللذين هما قوام التبعية القانونية.

ويمكننا إرجاع نظام تفتيش العمل في مصر لعام ١٨٩٩، ففي هذا العام بدأت إرهابات نظام التفتيش؛ حيث أنشئت أول نقابة للعمال، وهي نقابة عمال السجائر المختلطة، وبدأت في المطالبة بالرقابة والإشراف من جانب الدولة على العمال.

وفي عام ١٩٣٠ أنشئ مكتب عمل بوزارة الداخلية، ثم ألحق بوزارة التجارة والصناعة عام ١٩٣٥، ولم يمر سوى عام واحد حتى تم تغيير اسم (مكتب العمل) إلى (إدارة العمل)؛ وذلك لانتساع النشاط العمالي، وفي عام ١٩٣٩ ألحقت إدارة العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية.

وفي شهر أكتوبر عام ١٩٦١، تم إنشاء وزارة العمل، التي طرأ على اسمها عدة تعديلات؛ فمن وزارة القوى العاملة والتدريب، إلى وزارة القوى العاملة والتشغيل، وأخيراً وزارة القوى العاملة والهجرة حالياً.

وبهذا نصل إلى ارتباط التطور التاريخي لتفتيش العمل في مصر بتطور تشريعات العمل.

الفرع الثالث

تطور نظام التفتيش

أثرت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية العديدة والمتنوعة على عالم العمل بأكمله من خلال تأثيرات العولمة الاقتصادية، ولم يكن تفتيش العمل

(١) إيهاب أحمد عبد الظاهر، مرجع سابق، ص ١٠.

من ذلك ببعيد، فقد لاحت في الأفق الحاجة إلى تطوير أنظمة التفتيش.

وفي البلدان الصناعية تغير دور تفتيش العمل تدريجياً، نتيجة لزيادة المسؤولية التي تتحملها الشركات فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين، وقد تم تنفيذ آليات التقسيم الذاتي للمخاطر المهنية لهذا الغرض، ويركز تفتيش العمل الآن على الأنشطة الوقائية والاستشارية، وقد تم توسيع نطاق تفتيش العمل ليشمل الجوانب النفسية والجسدية لعلاقة العمل؛ مثل: الإجهاد والمضايقات في مكان العمل... إلخ.

أمّا في البلدان الأقل نمواً، فيظل الهدف الأساسي هو إنشاء وتشغيل نظام تفتيش العمل بمساعدة الشركاء الاجتماعيين؛ وذلك وفقاً للخطوط والمبادئ المنصوص عليها في معايير العمل الدولية ذات الصلة، ومن جانبها تُقدّم منظمة العمل الدولية مساعدات فنية في تعزيز إدارة العمل والتفتيش.

وتجدر الإشارة إلى أن بروتوكول عام ١٩٩٥ يوسّع من نطاق تطبيق الاتفاقية رقم (٨١) ليشمل الأنشطة بقطاع الخدمات غير التجارية.

ولقد وُضعت عدّة معايير للتمييز بين الأنشطة التجارية والصناعية من جهة والخدمات غير التجارية من جهة أخرى، ومن هذه المعايير الوضع العام لصاحب العمل والهدف الاجتماعي أو الهدف الاقتصادي (تحقيق الربح) للمؤسسة، وهذه المعايير رغم بساطتها إلا أنها لم تكن كافية كأسس للتمييز، ويرجع ذلك لتداخل المجالات التجارية والصناعية مع الخدمات غير التجارية.

ويعرّف قطاع الخدمات غير التجارية بطريق الاستبعاد، فهو الأنشطة أو الخدمات في جميع فئات أماكن العمل التي لا تعدّ صناعية أو تجارية^(١)، ولا شك أن هذا التعريف سيؤدي إلى توسيع نطاق الاختصاص الوطني لنظم تفتيش العمل.

ويستخدم قطاع الخدمات غير التجارية ما بين ١٠% إلى ٥٠% من القوى العاملة في كلّ دول العالم، وهو ما يعني أن مئات الملايين من الأشخاص يعملون في هذا القطاع في جميع أنحاء العالم، وهؤلاء العمال يتعرّضون لمعظم المخاطر المهنية التي يتعرّض لها نظراؤهم من العاملين في الأنشطة الصناعية والتجارية، وإلى جانب هذه المخاطر نجهم يتعرضون لمخاطر أخرى خاصة بهم؛ لذا فهم أولى بالرعاية^(٢).

(١) انظر:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.13.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.13.

وفي العديد من البلدان لا يتمتع العاملون في قطاع الخدمات غير التجارية بالحد الأدنى من الحماية التي يوفرها تفتيش العمل الخاص والمستقل للعاملين في الصناعة والتجارة، فيما يتعلق بظروف عملهم وحقوقهم العمالية^(١).

والحقيقة أنّ إخضاع جميع العاملين في كلّ الأنشطة لنظام تفتيش العمل، دون مراعاة لطبيعة النشاط ومدى ملائمة خضوعه لنظام تفتيش العمل، أمرٌ يصعب تصوُّره من الناحية العملية؛ ولذا نصّت المادة الثانية من بروتوكول ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل على أنه: "يجوز لأي عضو يصادق على هذا البروتوكول، بإعلان مرفق بصكِّ تصديقه، أن يستبعد كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقه الفئات التالية..."، إلا أنّ مُكثراً استبعاد بعض الأنشطة مشروط بإبداء الحكومة أسباب الاستبعاد، وذلك في الإعلان مرفق بصكِّ التصديق.

ورغبة في مدّ مظلة التفتيش على جميع الأنشطة يجب تغطية الخدمات المستبعدة من بروتوكول ١٩٩٥ - إلى أقصى حدّ ممكن - بنظم تفتيش بديلة، وطبقاً لصريح نصّ المادة (٤) من اتفاقية تفتيش العمل رقم (٨١)، يجوز لأي عضو أن يضع ترتيبات خاصة لتفتيش أماكن عمل الإدارة الحكومية والقوات المسلحة والشرطة، وغيرها من خدمات الأمن العام ودوائر السجون.

وبالنظر إلى حال الدول، نجد أنّ تفتيش العمل يمتد ليشمل جميع المجالات التي تغطيها تشريعات العمل، وهذا هو الحال في العديد من البلدان (بلجيكا - بلغاريا - شيلي - فرنسا...)، ففي هذه البلدان تتحمّل إدارة تفتيش العمل مسؤولية إنفاذ جميع القوانين واللوائح المتعلقة بشروط التوظيف وأحكامه، وحماية العمال في مكان العمل، بما في ذلك أحكام اتفاقيات العمل الدولية المصدّق عليها^(٢).

وتشمل المجالات التي يغطيها اختصاص مفتشية العمل - على سبيل المثال لا الحصر - ما يلي ساعات العمل، وفترات الراحة، والأجور، والرعاية الصحية، والسلامة والصحة المهنيين... إلخ.

وفي بلدان أخرى - كما في المملكة المتحدة - يقتصر تفتيش العمل على مجالات محدّدة؛ مثل السلامة والصحة المهنيين، وتوظيف النساء والأطفال، وفي بعض البلدان، كسويسرا، نجد إدارات العمل تكون مسؤولة عن إنفاذ أحكام الحماية بموجب القوانين الفيدرالية المتعلقة بالعمل والتأمين ضدّ الحوادث^(٣).

(١) انظر:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.13.

(٢) انظر:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.16.

(٣) انظر:

المبحث الثاني تنظيم تفتيش العمل وتحدياته

تقسيم:

نتطرق من خلال هذا المبحث إلى تنظيم أجهزة تفتيش العمل، وذلك في المطلب الأول، ثمّ تحديات تفتيش العمل في المطلب الثاني، لنخصّص المطلب الثالث لدراسة الصعوبات التي تواجه مفتش العمل.

المطلب الأول تنظيم أجهزة تفتيش العمل

تقسيم:

نورّع الدراسة في هذا المطلب على فرعين؛ نعرض في أولهما لهيكل نظام التفتيش، لنخصّص الثاني للعوامل المؤثرة في تنظيم تفتيش العمل.

الفرع الأول هيكل نظام التفتيش

قبل بيان هيكل نظام التفتيش يجدر بنا أن نتعرّض لفئات نظام تفتيش العمل؛ فثمة ثلاث فئات رئيسية لنظام تفتيش العمل^(١):

الأولى: أنظمة تفتيش عامة؛ وتكون مسؤولة عن مراقبة ظروف العمل وبيئة العمل، وكذلك علاقات العمل الفردية أو الجماعية، وهذه الأنظمة غالبًا ما تؤدي دورًا في مجالات التوظيف والتدريب أو الضمان الاجتماعي.

الثانية: أنظمة تفتيش متخصصة؛ وفيها يكون نطاق المسؤوليات المفوّضة إلى الإدارات المختلفة واسعًا إلى حدّ ما، إذ يتعلّق بظروف العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية؛ حيث يتم تقاسم هذه المسؤوليات بين عدد من الإدارات المتخصصة الخاضعة للسيطرة الشاملة لسلطات منفصلة.

الثالثة: الأنظمة المتداخلة؛ وهي تكون قائمة على تدخّلات فرق متعدّدة التخصصات، يمكن فيها -ضمن إدارة تفتيش محلية واحدة- للمفتشين ذوي الاختصاصات التكميلية التدخّل معًا أو بالتناوب والنظر في ظروف العمل بشكل أساسي.

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.17.

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.48.

ويتربّث على الجمع بين خدمات تفتيش العمل، المتعلّقة بالسلامة والصحة والتأمين الاجتماعي في إطار نظام واحد، تحقيق مزايا كبيرة في سياسة الوقاية فيما يتعلق بالمخاطر المهنية، فضلاً عن تحقيق وفورات كبيرة نتيجة الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة.

وننتقل الآن إلى دراسة بعض المسائل المتعلقة بهيكل نظام التفتيش.

أولاً- وضع نظام تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة

مركزية:

إنّ إلحاق مفتشية العمل بسلطة مركزية يُسهّل إنشاء وتطبيق سياسة واحدة في جميع أنحاء الإقليم، ويجعل من الممكن استخدام الموارد المتاحة بطريقة صحيحة؛ وذلك عن طريق القضاء على ازدواجية الجهود.

وتطبيقاً لهذا المعنى نصّت المادة (٣/٧) من الاتفاقية رقم (١٢٩) على عدّة طرق مختلفة، يمكن من خلالها وضع نظام تفتيش العمل تحت سلطة مركزية؛ حيث نصّت على أنه يمكن إجراء تفتيش العمل في

الزراعة:

أ- إدارة تفتيش عمل واحدة مسؤولة عن جميع قطاعات النشاط الاقتصادي.

ب- من قبل إدارة واحدة لتفتيش العمل، التي من شأنها أن تُرتب لتخصّص وظيفي داخلي؛ من خلال التدريب المناسب للمفتشين المدعوّين لممارسة وظائفهم الزراعية.

ج- من خلال إدارة تفتيش عمل واحدة، التي من شأنها أن تُرتب للتخصّص المؤسسي الداخلي؛ من خلال إنشاء خدمة مؤهّلة فنيّاً، يقوم موظفوها بمهامهم في الزراعة.

د- من قبل خدمة تفتيش زراعي متخصصة، تشرف على نشاطها هيئة مركزية تُمنح الصلاحيات نفسها فيما يتعلّق بتفتيش العمل في مجالات أخرى؛ مثل الصناعة والنقل والتجارة.

والملاحظ في معظم البلدان أنه يتمّ تنظيم تفتيش العمل بوصفه أداة وزارية ذات هيكل مركزي وهيكل لا مركزية أخرى، التي تخضع بشكل عام لسلطة وزارة العمل وغيرها من المجالات ذات الصلة؛ مثل: الشؤون الاجتماعية، أو التوظيف، أو التدريب، أو الهجرة^(١).

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.48.

على أنه يجدر التنويه إلى أن تُعدّ الجهات المعنية بالقضايا العمالية لا تُشكّل في حدّ ذاته أمرًا سلبيًا، بل يزيد فعالية إدارة تفتيش العمل، طالما كان التنسيق بين هذه الجهات قائمًا على أنهم شركاء حقيقيين في تطبيق سياسة إنفاذ القانون^(١).

وقد أخذ التنسيق بين مختلف الهيئات الحكومية وغير الحكومية في مجال تفتيش العمل حيّزًا لا بأس به في صكوك العمل الدولية والعربية.

فالاتفاقية الدولية لتفتيش العمل رقم (٨١) نصّت على أن تتخذ السلطات المختصة في كلّ دولة عضو الترتيبات الملائمة لتشجيع التعاون الفعّال بين إدارات تفتيش العمل وغيرها من الإدارات الحكومية والمؤسسات العامة أو الخاصة التي قد تشارك في مثل هذه الأنشطة^(٢).

كما أنّ التجربة قد أثبتت أنّ وضع نظام التفتيش تحت إشراف سلطة مركزية من شأنه تيسير وضع السياسات وتنفيذها بغية ضمان اتساق الامتثال على المستوى الوطني، ويُمكن ذلك من استعمال الموارد المتاحة على نحو رشيد، ولا سيما من خلال الحدّ من الازدواج في العمل وعمليات صنع القرار^(٣).

إلّا أنّ ذلك لا يعني وضع تفتيش العمل تحت الرقابة المباشرة لسلطة مركزية، وإنما ضرورة أن يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية فقط بقدر ما يكون ذلك متوافقًا مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو^(٤)، وإذا كنّا بصدد دولة اتحادية فإنّ عبارة سلطة (مركزية) قد تعني إمّا سلطة اتحادية وإمّا سلطة مركزية في وحدة اتحادية^(٥).

وفي الصين، يخضع نظام تفتيش العمل لرقابة مجلس وطني على المستوى المركزي، يتم تمثيله في كلّ مقاطعة بإدارة حماية العمل التي تشرف على خدمات التفتيش على المستوى المحلي، كما تقوم هيئات حكومية محلية أخرى في إطار ولاياتها بدعم أنشطة تفتيش مفتشية العمل التي قد تطلب -حسب الاقتضاء- دعم الهيئات الأخرى التي لديها الخبرة الفنيّة اللازمة^(٦).

ولا يفوتنا أن نُنوّه إلى أنه كلّما كان جهاز التفتيش مستقلًا كان ذا فاعلية؛ ممّا يُعزّز مكانته في نظر مختلف الفئات المعنية المرتبطة به، لاسيما العمال

(١) في هذا المعنى راجع: محمد عمار تركمانية غزال، مرجع سابق، ص ١٢٠.
 (٢) المادة (١/٥) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١)، وتجدر الإشارة إلى أنّ الفقرة (ب) من نفس المادة، تُشجّع التعاون بين موظفي إدارة تفتيش العمل وأصحاب العمل والعمال أو منظماتهم.
 (٣) التقرير الخامس الصادر عن الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٥٢، بند ٢٠٠.
 (٤) المادة (٤/٤) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١).
 (٥) المادة (٤/ب) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١).
 (٦) راجع:

وأصحاب الأعمال^(١).

ثانياً- أحادية أم تعدد أجهزة تفتيش العمل^(٢):

احتدم الجدل حول الأخذ بنظام أحادية أجهزة التفتيش أو بتعددية هذه الأجهزة، ولكل مذهب أنصاره، وفيما يأتي عرض كلا المذهبين، موضحين رأينا منهما.

الرأي القائل بأحادية أجهزة تفتيش العمل:

يستند أنصار هذا الرأي إلى أن نظام تعدد أجهزة التفتيش باهظ التكلفة؛ فهو يحتاج إلى موارد مالية وبشرية كبيرة، فإعداد عدد كبير من المفتشين لتوزيعهم على الإدارات المتعددة يحتاج إلى كثير من الأموال.

من ناحية أخرى، فإن الأخذ بتعدد أجهزة التفتيش يفترض وجود نظام للتنسيق بينهما، وإلا ستكون العواقب وخيمة.

فقد يحصل عملاً أن تتنازع إحدى أجهزة التفتيش تنازحاً إيجابياً حول مسألة ما، فيدعي جهاز أو أكثر باختصاصه بالتفتيش، وقد يأخذ التنازع شكلاً سلبياً؛ حيث تدعى أجهزة التفتيش بعدم اختصاصها حول مسألة ما، ولفض هذا التشابك يتعين أن يكون هناك نظام للتنسيق، بالغ الدقة لمواجهة هذه الفروض.

ومن ناحية ثالثة، يترتب على الأخذ بنظام التعدد تحميل كاهل المنشآت الخاضعة للتفتيش بالعديد من الطلبات والاستفسارات نتيجة تعاملها مع أكثر من جهاز للتفتيش.

تلحم الحجج التي يستند إليها أنصار أحادية جهاز التفتيش، والآن نتعرض لحجج أنصار تعددية أجهزة التفتيش.

الرأي القائل بتعددية أجهزة تفتيش العمل:

أفرز لنا الواقع العملي مجموعة مختلفة من الأنشطة؛ فالتقسيم التقليدي للأنشطة هو: صناعي وزراعي وتجاري، وأخيراً خدمات؛ ونتيجة التقدم التكنولوجي أصبح من الصعوبة بمكان حصر جميع الأنشطة، وإنما يتوابع الهدف عند حدّ تقسيم الأنشطة وليس في حصرها أو تعدادها.

انطلاقاً مما سبق، يكون من البدهي أن تتعدّد أجهزة التفتيش نتيجة تعدّد الأنشطة محل التفتيش.

ومما يُعزّز الأخذ بنظام تعدد أجهزة التفتيش، أنه لا يمكن لمفتش العمل - مهما امتلك من المعرفة- أن يُحيطَ علماً بجميع المعلومات والمعارف الضرورية لتناول كلّ المشاكل التي لها علاقة بحماية العمال؛ ولهذا فلا مناص

(١) في هذا المعنى راجع: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٤٤.

(٢) لمزيد من التفصيل راجع: د. يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل - تونس، بدون سنة نشر، الصفحات ٩٥-

من الأخذ بنظام التعدد^(١).

رأينا الخاص

الحقيقة أننا نميل إلى الأخذ بنظام تعدد أجهزة تفتيش العمل؛ لما فيه من رفع مستوى وكفاءة العملية التفتيشية، إلا أنه بالنظر إلى الواقع العملي المصري نجدنا نحيد أحادية جهاز تفتيش العمل كخطوة أولى، ثم تسعى الدولة إلى الأخذ بتعددية أجهزة التفتيش، وإلى حين أن يتبنى المشرع المصري نظام التعدد، فيتعين أن توجد أقسام وإدارات متخصصة داخل جهاز التفتيش الواحد.

وباستقراء معايير العمل الدولية والعربية نجد أنها أعطت الحرية للدول للأخذ بالنظام الذي يلائم ظروفها وإمكاناتها.

فالالاتفاقية الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة لم يرد بها نص صريح بشأن الوحدة أو التعدد لأجهزة التفتيش، إلا أن المادة (٢/٢) منها أجازت "أن تستثنى القوانين أو اللوائح الوطنية منشآت المناجم والنقل أو أجزاء منها من تطبيق هذه الاتفاقية".

وبالرجوع للتوصية الدولية رقم (٨٢) بشأن تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل نجدها تنص على أنه: "على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تقيم نظامًا مناسبًا لتفتيش العمل على منشآت التعدين والنقل حسب تعريفها من قبل السلطة المختصة".

ويتضح من ذلك أن الاتفاقية والتوصية أجازتا تعدد أجهزة التفتيش في الحدود الواردة فيهما^(٢).

أمّا الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) بشأن تفتيش العمل في الزراعة فهي أكثر وضوحًا في هذه المسألة؛ حيث نصت المادة (٣/٧) منها على أنه: "٣- يجوز أن تقوم بتفتيش العمل في الزراعة، على سبيل المثال: أ- إدارة تفتيش عمل واحدة مسئولة عن كل قطاعات النشاط الاقتصادي.

ب- أو إدارة تفتيش عمل واحدة تُرتب تخصصات وظيفية داخلية، عن طريق التدريب المناسب للمفتشين المكلفين بممارسة وظائفهم في الزراعة.

ج- أو إدارة تفتيش عمل واحدة تُرتب تخصصات مؤسسية داخلية بتكوين إدارة مؤهلة تقنيًا، يقوم موظفوها بأداء وظائفهم في الزراعة.

د- أو إدارة تفتيش زراعي متخصصة، تُشرف على نشاطها هيئة مركزية تتمتع بنفس اختصاصات تفتيش العمل في المجالات الأخرى؛ مثل الصناعة والنقل والتجارة".

(١) راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، الصفحات ٩٦-٩٧.

(٢) راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ٩٢.

نخلص من ذلك إلى أن معايير العمل الدولية أجازت أحادية أجهزة التفتيش، وكذلك تعددية أجهزة التفتيش بما يتلاءم مع ظروف كل دولة.

وعلى صعيد معايير العمل العربية بشأن تفتيش العمل، نجد الاتفاقية العربية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل تنص في مادتها رقم (٢) على أنه: (في حالة تعدد الأجهزة، يجب التنسيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها)، وهذا عين ما نصت عليه التوصية العربية رقم (٨) في مادتها رقم (٢)؛ حيث نصت هذه الأخيرة على أنه: (في حالة تعدد الأجهزة التي تقوم بالتفتيش، يجب التنسيق والتعاون والتكامل فيما بينها، على نحو يحول دون التناقض أو التكرار أو التداخل بين أنشطتها، وبما لا يُسبب إرباكاً لصاحب العمل، أو تأثيراً على حسن سير العمل).

وبناءً عليه، لم تحدد معايير العمل العربية شكلاً معيناً للتنسيق بين أجهزة تفتيش العمل، تاركة ذلك للدولة أن تختار الشكل الملائم لظروفها ومواردها.

وجدير بالذكر أن نظام تعدد أجهزة تفتيش العمل لم يجد له سوى قبول محدود في الدول النامية، ومنها الدولة العربية؛ نظراً لضعف قدراتها المالية والفنية والاستشارية، بل إن بعض الدول المتقدمة التي كانت تأخذ به تراجعت عنه^(١).

ثالثاً- موقف المشرع المصري من أحادية وتعددية أجهزة

التفتيش:

تنص المادة (٢٣٢) من قانون العمل المصري على أن "يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص، صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال ووظائفهم.

ويحلف كلُّ منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل".

ونصت المادة (٢٢٤) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه (مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون^(٢))، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي: إعداد جهاز مختص للتفتيش على المنشآت يتشكّل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات

(١) راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ٩٨.

(٢) ويُقصد بها الأحكام الواردة في المواد من (٢٣٢-٢٣٦) من قانون العمل، التي تتناول تفتيش العمل والضبطية القضائية لمفتشي العمل.

الطب والهندسة والعلوم وغيرها، ويتولَّى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل).

ومن مطالعة النصِّين سالفَي الذكر يتضح لنا أنَّ المشرع المصري يأخذ بأحادية أجهزة تفتيش العمل -وذلك في المادة (٢٣٢)- كمبدأ عام، ويقوم العاملون بهذا الجهاز بزيارة أماكن العمل للتأكد من حسن تطبيق أحكامه.

إلَّا أنَّ المشرع تبنى مبدأ التخصص في التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، وذلك في المواد من (٢٢٤ - ٢٢٦) منه، التي وردت في الباب الخامس من الكتاب الخامس من قانون العمل؛ وعليه سنتناول هذا الجهاز من حيث تشكيله وبيان مهامه.

١- تشكيل الجهاز:

نصَّت المادة (٢٢٤/ عمل) على التزام الجهة الإدارية المختصة (مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة) بإعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت، يتشكَّل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجال الطب والهندسة والعلوم وغيرها؛ فنظرًا لتشعُّب مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، فيتعيَّن أن يكون أعضاء الجهاز من ذوي التخصصات المختلفة، التي تُمكن الجهاز من القيام بمهامه.

كما تلتزم الجهة الإدارية المختصة آنفة الذكر، بتنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة أداء أعضاء الجهاز ومستواه، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة، للحصول على أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

ولرفع كفاءة الجهاز، وتمكينًا له من أداء مهامه، ألزم المشرع الجهة الإدارية المختصة بتزويد الجهاز بأحدث الأجهزة والمعدات وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهامه.

مهام الجهاز المتخصص:

بوجه عام، يتولَّى الجهاز مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ويقوم بدورات تفتيشية على فترات دورية مناسبة.

أمَّا عن كيفية أداء أعضاء الجهاز لمهامهم، فلهم في سبيل أداء عملهم أن يقوموا بالآتي^(١):

أ- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت؛ للتأكد من ملاءمة ظروف العمل.

ب- أخذ العينات وتحليل المواد؛ فلهم أخذ عينات من المواد المستعملة أو

(١) المادة (٢٢٥) عمل.

المتداولة في العمليات الصناعية، وذلك لتحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، فإذا تبين تأثيرها الضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل فخطرت المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.

ج- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها للوصول إلى أسباب الحوادث لتجنبها في المستقبل.

د- الإطّلاع على خطة الطوارئ الخاصة بالمنشأة، فإذا تبين للمفتشين أيّ تعديل على هذه الخطة فينبهوا صاحب العمل بعمل اللازم لتعديل هذه الخطة.

ونرى أن يولي المفتشون عناية خاصة بدراسة خطة الطوارئ، فكما كانت الخطة محكمة قلّت نسبة الحوادث التي قد تنشأ، وتشمل دراسة الخطة تحليل المخاطر المتوقعة من المنشأة محل التفتيش.

هـ- الإطّلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية المتعلقة بأنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها؛ وذلك للتعرف على ردّة فعل المنشأة إزاء هذه التقارير ووضع خطة لمواجهة هذه الحوادث الجسيمة، وتلافي أسبابها.

و- الإطّلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تُهدّد المنشأة، وعلى المفتشين أن يخطروا المنشأة بتقليل كمية المخزون من المواد الخطرة إذا تجاوزت الكمية الحدّ المسموح به طبقاً للقانون، كما يجب الالتزام بشروط وإجراءات التخزين الخاصة بهذه المواد.

ز- إرسال تقارير إلى الجهة الإدارية المختصة بوجود خطر داهم يُهدّد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة البيئة حتى تزول أسباب الخطر، وللجهة الإدارية أن تعلق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف آلة أو أكثر بناءً على هذا التقرير، وفي حالة قيام المنشأة بإزالة أسباب الخطر فللجهة الإدارية المختصة إلغاء قرار الإغلاق أو الإيقاف.

رابعاً- التعاون مع المؤسسات أو الإدارات الأخرى:

ومن شروط نجاح نظام تفتيش العمل التعاون بين هيئة التفتيش والمؤسسات الأخرى، فيجب أن يكون ثمة تعاون بين هيئة التفتيش والسلطات الضريبية وهيئات الضمان الاجتماعي والشرطة؛ ففي بولندا، أبرمت اتفاقيات يتم بموجبها إخطار مصلحة الضرائب بأيّ أنشطة غير مشروعة يتم اكتشافها أثناء عملية التفتيش^(١).

وللسلطة المركزية أن تساهم في تعزيز نظام إدارة العمل ككل، وذلك من خلال نقل بعض المعلومات التي تتلقاها من الإدارات التابعة لها إلى الهيئات

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, pp.63-64.

الاستشارية، التي تعنى بقضايا العمل والشؤون الاجتماعية، وإلى جميع الوزارات المعنية، وإلى الشركاء الاجتماعيين.

ولا شك أن الدعم من الشرطة مفيدٌ، بل ضروريٌ في القيام ببعض مهمات التفتيش؛ ففي كثير من البلدان يجب الإبلاغ عن الأحداث المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية إلى الشرطة فور وقوعها، بل إنَّ السماح لمفتشي العمل بطلب دعم الشرطة عند إعاقتهم عن أداء واجبهم يمكن أن يكون له تأثير رادع، لا سيما إذا تم اتخاذ تدابير فعّالة لضمان التنفيذ السريع، وعلى وجه الخصوص لضمان السلامة الجسدية للمفتش، والسماح لعمليات التفتيش المخطط لها أن تتم بسهولة، إلا أن ذلك غير ممكن في العديد من البلدان؛ بسبب الفصل بين مختلف المؤسسات وغياب الآليات المناسبة على مختلف المستويات الهرمية^(١).

ونظرًا لتزايد أعداد العمال الأجانب والمهاجرين في العديد من البلدان، كثيرًا ما يُطلب من مفتشية العمل التعاون مع سلطات الهجرة، ويجب ألا يغيب عن البال أن الهدف الرئيسي لنظام تفتيش العمل هو حماية حقوق جميع العمال ومصالحهم، وتحسين ظروف العمال الأجانب لا جلائهم^(٢).

ومن الأمثلة الحديثة في الدول العربية: دولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث عزّزت مذكرة بين وزارة العمل وهيئة الصحة التعاون في أنشطة السلامة والصحة المهنيّين؛ بهدف إدخال سياسات وقائية وتبادل البيانات عن الإصابات والأمراض المهنية، وفي الأردن أنشأت وزارة العمل لجان تنسيق وطنية، تضم وزارات أخرى وتعمل على مستويات متعددة من الموظفين؛ على سبيل المثال: تضم اللجنة الفنية المشتركة بين الوزارات موظفين من المستوى المتوسط من وزارات العمل والتجارة والعدل وإدارة المخابرات العامة؛ والغرض الرئيسي منه هو التحقيق والاستجابة للانتهاكات التي تقع خارج نطاق قانون العمل، بما في ذلك الاتجار بالبشر^(٣).

الفرع الثاني

العوامل المؤثرة في تنظيم تفتيش العمل

من البدهي أنه عندما تكون آليات إنفاذ وتطبيق التشريعات العمالية غير فعالة، أن تصبح التشريعات والقرارات والبرامج المتعلقة بالعمل ذات مردودية

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.53.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.54.

(٣) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.64.

ضعيفة؛ ومن ثم تتعثر إدارات التفتيش عن الاضطلاع بأداء مهامها^(١).

ومن المسلمات في عالم العمل أنه لا يمكن لمفتشية العمل أن تحقق أهدافها إلا إذا اتخذت السلطة المختصة تدابير مناسبة لتعزيز التعاون الفعال مع أصحاب العمل والعمال في أنشطتها، فيجب اتخاذ تدابير لضمان أن يكون عدد مفتشي العمل كافيًا لضمان الأداء الفعال لواجبات إدارة التفتيش، مع مراعاة أهمية المهام التي يتعين عليهم القيام بها، ولا سيما عدد أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وطبيعتها وحجمها وحالتها^(٢).

وهدياً بما سبق سنتعرض لمجموعة من العوامل التي تؤثر على تنظيم تفتيش العمل.

أولاً- الاستعانة بخبراء في أعمال التفتيش^(٣):

لا شك أن تفتيش العمل يحتاج إلى متخصصين في شتى مجالات العمل، وهذه الأخيرة تنسم بالتعقيد في ظل التقدم التكنولوجي، ولما كانت مهمة التفتيش لتتواءم بكاهل المفتشين، فوجب الاستعانة بخبراء في أعمال التفتيش.

ولم تغفل معايير العمل الدولية والعربية النص على الاستعانة بخبراء في أعمال التفتيش، فالمادة (٩) من الاتفاقية رقم (٨١) تنص على أن (تتخذ كل دولة عضو التدابير التي تكفل مشاركة خبراء تقنيين ومتخصصين مؤهلين، بينهم متخصصون في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء، في أعمال التفتيش، بالطريقة التي تراها مناسبة للظروف الوطنية، من أجل ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية صحة وسلامة العمال أثناء قيامهم بالعمل، وبحث آثار العمليات والمواد وأساليب العمل على صحة العمال وسلامتهم).

ونصت المادة (١١) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) على أن (تتخذ كل دولة عضو التدابير اللازمة لضمان مشاركة الخبراء المتخصصين التقنيين المؤهلين تأهيلاً مناسباً، الذين يمكن أن يساعدوا في حل المشكلات التي تتطلب معرفة تقنية، في أعمال التفتيش على العمل في الزراعة بالطريقة الأكثر ملاءمة للظروف الوطنية).

وأوردت المادة (١٠) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) نصاً جاء فيه: (تراعي كل دولة... التنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية في الدولة، للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش).

ويكشف استقراء النصوص السابقة عن أنها لم تحصر تخصصات الخبراء

(١) قريب من هذا المعنى: محمد عمار تركمانية غزال، مرجع سابق، ص ١١٧.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.pp.59-60.

(٣) انظر: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، الصفحات ١٨٠-١٨٣.

الذين يُستعان بهم، وهذه المرونة تستجيب لمقتضيات الحاجة العملية لواقع العمل؛ وذلك حسب التطورات في كَمِّ المخاطر ونوعها، التي يتعرَّض لها العمال أثناء العمل^(١).

أما عن كيفية مشاركة الخبراء في أعمال التفتيش، فهذا متروك لكل دولة حسب قدراتها وظروفها الوطنية، بل إنَّ الاتفاقية العربية رقم (١٩) جاءت بصورة مقتضبة؛ حيث نصَّت على الكيفية بعبارته: (التنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية في الدولة، للاستعانة بالاختصاصيين في أعمال التفتيش).

ثانياً- تحسين وسائل العمل الإدارية والقانونية:

وفقاً لأحكام الاتفاقيتين رقم ٨١ (المادة ١٦) ورقم ١٢٩ (المادة ٢١)، يجب تفتيش أماكن العمل بقدر ما يكون ضرورياً من حيث التواتر والتعمق لضمان التطبيق الفعال للأحكام القانونية ذات الصلة.

وهكذا يتطلَّب تطبيق القانون استخدام مختلف الصكوك والتدابير الإدارية التي تضمن -على وجه السرعة والكفاءة- إنفاذ جميع مراحل تدخلات التفتيش، وينبغي ألا يعزب عن البال أنَّ هذه التدخلات لا تقتصر على زيارات التفتيش فحسب، بل تتناول أيضاً أنشطة وحملات في مجالات الوقاية والتوعية والتثقيف كجزء من نهج شمولي يشمل جميع احتياجات الإنفاذ، وفي إطار هذه الرؤية الواسعة يعدُّ مفهوم البرنامج أو الخطة أو ما يُسمَّى أحياناً "سياسة الإنفاذ" أمراً أساسياً^(٢).

وفي إطار الخطط أو البرامج، لا بد لكلِّ الأطراف المشاركة أن تُدرك بوضوح: مسؤولياتها، ومستوى الأداء الذي يتعيَّن بلوغه، والأهداف المتوخاة، والمُهَل الزمنية، وغير ذلك؛ وتبعاً لذلك يحتاج الأمر إلى إستراتيجية تفتيش عامَّة على الصعيد الوطني، كما ينبغي صياغة هذه الإستراتيجية تحت إشراف السلطة المركزية وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، وفضلاً عن ذلك، فإنَّ عملية التخطيط ليست عملية وحيدة الاتجاه؛ إذ إنَّ المعلومات التي يحصل عليها المفتشون أثناء زيارتهم مفيدة في إعداد الخطط لضمان تنفيذ عملية التفتيش على نحو يتسم بأكبر قدر من الفعالية والكفاءة في عملية ما فتئت تتطور^(٣).

ثالثاً- الصياغة القانونية:

تؤدي الصياغة القانونية دوراً كبيراً في تسهيل أو تعقيد مهمة المفتش، فكلما كانت الصياغة القانونية واضحة وصريحة ولا يشوبها غموض أو تناقض

(١) راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٨١.

(٢) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٧٩، بند ٣٢١.

(٣) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٨٠، بند ٣٢٢.

كانت مهمة المفتش جُدى يسيرة، وبالعكس، إذا كانت الصياغة القانونية ركيكة ومتناقضة أدى ذلك إلى تعقيد مهمة المفتش^(١).

رابعاً: العوامل الأخرى التي تؤثر على استبقاء مفتشى العمل وأدائهم:

تُذكر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨١) و(١٢٩) الدول الأعضاء بالحاجة إلى تعويض مفتشى العمل عن أي نفقات سفر قد تكون ضرورية لأداء واجباتهم^(٢).

والقول بغير ذلك يؤدي إلى عدم قيام المفتش بزيارة أماكن العمل إلا نادراً، أو حتى عدم القيام بالزيارة أصلاً، وهذا الذي نُقرره ليس ضرباً من الخيال أو مبالغة منّا؛ ففي لا بور، لا تقوم مفتشية العمل بواجباتها الرئيسية؛ نظراً لعدم تعويض مفتشى العمل عن النفقات التي يتكبدها في سفرهم واللازمة لأداء واجباتهم^(٣).

خامساً: أثر الأزمات الاقتصادية على تفتيش العمل Effects of the economic crises:

ختاماً، تؤثر العلاقات الاقتصادية على شتى القطاعات، ومن بينها قطاع تفتيش العمل.

وبيان ذلك أنّ من آثار الأزمات الاقتصادية: زعزعة الاستقرار الاجتماعي، وتعطيل الأحكام القانونية لحين اجتياز الأزمات الاقتصادية^(٤).

وهذه الآثار تتعارض مع أهداف التفتيش الذي يسعى إلى ضمان الاستقرار الاجتماعي من خلال حماية العمال والتطبيق السليم للقانون.

ولا يألُ المفتشون جهداً في استخدام أساليب وقائية لتلائم الظروف غير المتوقعة، لاسيما علاقات العمل الناشئة بعد الأزمة، وزيادة أشكال العمل غير المعلن.

(١) الخروج من هذه الإشكالية يكون بالاستعانة بذوي الخبرة القانونية عند سنّ القوانين. انظر د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ٢٥٩.

(٢) حيث تنص المادة (٢/١١) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) على أنّ "تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لردّ ما يتحمله المفتشون من نفقات ومصروفات عارضة قد تلزم لأداء واجباتهم". وتنص المادة (٢/١٥) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) على أنّ "تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لردّ ما يتحمله مفتشو العمل في الزراعة من نفقات انتقال ومصروفات عارضة أخرى قد تلزم لأداء واجباتهم".

(٣) راجع:

A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.48.

(٤) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.87.

ففي بعض الدول، أعادت إدارات تفتيش العمل تركيز عملها وضاعفته كنتيجة مباشرة للأزمة الاقتصادية.

ففي إسبانيا، شهدت هيئة التفتيش زيادة بنسبة ٣٠٠ في المائة تقريباً مقارنة بعام ٢٠٠٧ في الإجراءات الإدارية المتعلقة بخطط تعديل القوى العاملة مع إغلاق الشركات أو تقليص حجمها.

وفي الأرجنتين، تأثرت الخطة الوطنية لتنظيم العمالة بالتقلبات الاقتصادية، مما ألزم مفتشية العمل باتخاذ خطوات لضمان النتائج والحفاظ على مستويات التنظيم الأمثل^(١).

المطلب الثاني تحديات تفتيش العمل

تقسيم:

نقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع؛ نعرض في أولها للتحديات التقليدية، ونعالج في الثاني التحديات الجديدة، لنُخصِّص الثالث للتحديات الخاصة بالقطاع الزراعي.

الفرع الأول التحديات التقليدية

أولاً- التحديات التقليدية:

تواجه مؤسسات تفتيش العمل تحديات عديدة في سعيها إلى إقامة نظام فعّال لتفتيش العمل، ويمثل تطبيق القانون وإنفاذه على قطاع الاقتصاد غير المنظم تحدياً من نوع خاص، كما تفق الخصوصية حائلاً أمام تفتيش العمل في قطاع العمل المنزلي، كما يواجه المفتشون صعوبة في ضمان الامتثال لقانون العمل في أماكن العمل المحجوبة عمداً عن الأنظار، التي يصعب الكشف عنها، وقطاعا الزراعة والبناء يشهدان بذلك^(٢).

ومن المشكلات المستمرة والمتطورة التي ينبغي التصدي لها: السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل؛ للحفاظ على أمن وسلامة الجميع.

أضف إلى ذلك: تنظيم عمل الأطفال ومنعه، والعمل الجبري يُعدُّ من الأولويات، لا سيما أن ذلك منتشر في قطاع الاقتصاد غير المنظم.

ولمّا زادت مشاركة المرأة في سوق العمل، أصبحت الحاجة ماسّة

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.88.

(٢) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، البند الخامس من جدول الأعمال، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠١١، ص٨٨٨.

للتصدي للتمييز القائم على أساس الجنس في شروط العمل وإزالته، وكذلك التمييز على أسس أخرى؛ كالانتماء العرقي أو الأصل القومي، أو الإصابة بفيروس نقص المناعة.

وسنتناول ما أجملناه بشيء من التفصيل؛ وذلك على النحو الآتي:

١- التفتيش والعمل الجبري:

أصبح العمل غير المعلن من الشواغل الرئيسية منذ التسعينات، وزادت أهميتها بسبب آثار الأزمات الاقتصادية المتتالية، وتسعى الحكومات إلى اتخاذ مجموعة من التدابير من أجل التغلب على هذه الظاهرة؛ ومن بين هذه الأساليب: حملات التفتيش على العمل غير المعلن^(١).

والتفتيش على العمل الجبري والاتجار بالبشر مهمة جدٌ عسيرة؛ ويرجع ذلك إلى أن العديد من البلدان تعتبر العمل الجبري والاتجار بالبشر من الجرائم الجنائية التي تُحَقَّق فيها الشرطة، ومن ناحية أخرى فإنَّ العمل الجبري والاتجار بالبشر غالبًا ما يُمارَس في القطاعات التي يكون فيها التفتيش ضعيفًا؛ كقطاع الزراعة والعمل المنزلي، وأحيانًا يكون في قطاعات لا تشملها عملية التفتيش؛ كما في صناعة الجنس، فهذا الأخير مجالٌ خصبٌ للعمل الجبري والاتجار بالبشر^(٢).

وفي معظم حالات العمل الجبري يتعرَّض العمال للترهيب، ويخشون التحدث بحرية، وفي مثل هذه الحالات قد يكون من المفيد نشر المعلومات من العمال بتكثُر من خلال الخطوط الساخنة أو غيرها من الطرق السرية لإبلاغ السلطات عن الوضع، ويجب أن يضع مفتشو العمل في حسابهم المخاطر المحتملة للأعمال الانتقامية، التي قد يواجهها العمال من أصحاب العمل بمجرد مغادرة مفتشي العمل؛ ففي أثناء التفتيش والمقابلات يمكن لمفتشي العمل استخدام أساليب المراقبة المباشرة لتقييم حالة معينة والتحقق من صحة البيانات^(٣).

٢- التفتيش وعدم التمييز:

يأتي التحدي القديم المتمثل في عدم التمييز، ففي أمريكا اللاتينية، في بلدان

(١) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص Xi. وتجدر الإشارة إلى أنَّ ثمة تدابير أخرى لمواجهة العمل غير المعلن؛ منها قيام بعض الدول بتعزيز الجزاءات المطبقة على العاملين في مجال العمل غير المعلن، وبعض الدول تنشئ هيكل إدارية مخصصة لمكافحته، في حين تقوم بعض الدول بحملات ترويجية لتسوية وضع العمال غير المعلن عنهم بدلاً من الاعتماد على عمليات التفتيش التي تقوم بها إدارات التفتيش. (المرجع السابق ذاته، الصفحة ذاتها).

(٢) في هذا المعنى راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, pp.92-93.

(٣) راجع:

Andrees, Beate.op.cit.p.21.

مثل: شيلي وكوستاريكا وأوروغواي، حدثت تطورات مشجعة؛ في شيلي أبرمت الخدمة الوطنية للمرأة ومديرية العمل في أنتوفاغاستا مؤخرًا اتفاقية تعاون وضعت جدول أعمال مشتركًا لتحسين أنشطة المرأة ومراقبتها وحمايتها، من خلال التعاون الفعّال في أنشطة التفتيش في المنطقة، ولا سيما في حالات التحرش الجنسي؛ وفقًا للاتفاقية سيتم إنشاء برنامج متابعة للتحرش الجنسي، على أن يتم إدارته من قِبَل مفتشية العمل أو من قِبَل الخدمة الوطنية للمرأة، كما سيتم تنفيذ برنامج رقابة يتعلّق بظروف عمل العاملات الليليّين، وسيتم تصميم إستراتيجيات اتصال للتعريف بحقوق عاملات المنازل على وجه الخصوص، من أجل تعزيز علاقات العمل وإضفاء الطابع الرسمي عليها^(١).

وفي كوستاريكا، تمّ التخطيط لحملات خاصة للعاملات والمراهقات تشارك فيها مفتشية العمل للتأكد من أنّ فصل الحوامل والمراهقات لا ينطوي على تمييز، وفي أوروغواي، تؤدي مفتشية العمل دورًا مهمًا في اتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي و/ أو منعه، وتتلقّى هيئة التفتيش الشكاوى وتتخذ إجراءات فورية للمساعدة في حماية الضحية، ولها أن تفرض غرامة بغضّ النظر عمّا إذا كانت الضحية تختار الذهاب إلى المحكمة أم لا^(٢).

٣- تفتيش العمل والعمالة غير المنتظمة:

يشمل الاقتصاد غير الرسمي العديد من المجموعات المختلفة من العمال والشركات وأصحاب الأعمال الذين تقع أنشطتهم خارج نطاق القانون أو تغطيها قوانين غير مطبّقة، أو مطبقة ولكنها مكلفة لتطبيقها؛ وبالتالي فهي غير فعالة^(٣).

ومع ذلك، فإنّ هناك مشكلة معروفة جيدًا فيما يتعلّق بتنظيم سوق العمل وعمليات التفتيش، وهي أنها لا تنطبق على القطاع غير الرسمي، فهذا الأخير غالبًا ما يكون الخيار الوحيد لدى الكثير من الفقراء بديلًا لهم عن العوز والفقير^(٤).

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.76.

(٢) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.76.

(٣) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.77.

(٤) راجع:

Deshingkar, Priya. "Extending labour inspections to the informal sector and agriculture." *Chronic Poverty Research Centre Working Paper 154* (2009).p.4.

وثمة تجارب لتفتيش العمل في الاقتصاد غير الرسمي في عدّة بلدان في مراحل مختلفة من التنمية؛ في الهند -على سبيل المثال- يتم وضع برنامج جديد لمساعدة مكتب مفوض العمل في التعامل مع الاقتصاد غير الرسمي في ولاية ماهاراشترا، وتشمل الأنشطة الرئيسية للبرنامج: وحدة تدريبية، وتطوير هيكل للتعامل مع القطاع غير المنظم، وإعداد النماذج، وخطط التفتيش، وقوائم المراجعة لمعالجة مشاكل محدّدة في الاقتصاد غير المنظم^(١).

وفي أمريكا اللاتينية، أُعيد تركيز الانتباه على الاقتصاد غير الرسمي، على سبيل المثال: في بيرو، تمّ تعديل التشريع الخاص بتفتيش العمل لضمان سرية الشكاوى، وتقوية سلطة المفتشين وتوسيع صلاحياتهم لتشمل تعاونيات العمال ووكالات توظيف عاملات المنازل^(٢). وفي شيلي، ينصّ قانون العمل على نظام عقوبات تصاعديّة وفقاً لعدد العمال المستخدمين في المؤسسة؛ وهذا يسمح لمفتشية العمل بتوسيع نطاق التغطية لتشمل المؤسسات الصغيرة، وفرض غرامات على الشركات التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال^(٣).

٤- تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية:

إنّ الحاجة إلى التكيّف المستمر والسريع مع التقدّم التكنولوجي والعلمي وعالم العمل المتطور باستمرار تتطلب هيئات متخصصة في مجال السلامة والصحة المهنيّين، في مجالات مثل: تقييم المخاطر، والمراقبة الطبية، والهندسة الميكانيكية، والصوتيات، وتحليل المواد، واختبار المعدات، وإعداد المعايير الفنية، ونشر المعلومات؛ على الرغم من أنّ تقييم المخاطر هو مسؤولية المؤسسات، إلّا أنّ الدعم المباشر يتم تقديمه غالباً من قبل مفتشية العمل.

ولا يزال منع الحوادث في مكان العمل والتحقيق فيها من بين التحديات التقليدية التي تواجه إدارات تفتيش العمل في مجال السلامة والصحة؛ فوفقاً للوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل (EU-OSHA)، تصدرت حوادث العمل قائمة الاهتمامات التي أعربت عنها السلطات الأوروبية في عام ٢٠٠٩، ويليهما الإجهاد المرتبط بالعمل والعنف أو التهديد بالعنف والمضايقات

(Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1524722>, last visited 11, Nov 2020)

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.78.

(٢) الإشارة السابقة.

(٣) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.78.

في مكان العمل^(١).

وقد تجاوز مفتشو العمل نطاق دورهم التقليدي الذي كان يقتصر على حصر المخالفات ووضع التوصيات، بل وفرض الغرامات، تبعًا لفداحة المخالفة، وقد تمكنوا في معظم البلدان أيضًا -تطبيقًا للمادة ١٣ من الاتفاقية رقم ٨١، والمادة ١٨ من الاتفاقية رقم ١٢٩- من اتخاذ تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري، كتعليق العمل بعملية ما، أو حتى إغلاق منشأة في حال خطر وشيك يهدد صحة العمال أو سلامتهم^(٢).

واليوم تعتمد إدارات تفتيش العمل نهجًا أكثر استباقًا لإحاطة العمال وأصحاب العمل علمًا على نحو أفضل بمسائل السلامة والصحة، ويؤثر الطابع المتغير لمخاطر السلامة والصحة المهنيّين وطرائق الإنتاج على قدرة المفتشين على الترويج لتدابير الوقاية على نحو فعال.

ومع ذلك، فهناك بعض السبل التي تُبشّر بالنجاح، ومن الاتجاهات الإيجابية: تزايد اهتمام الجمهور في المشاركة في التحكم بالمخاطر، وهناك أيضًا إستراتيجيات وقائية جديدة بدأت تبرز، وهي تقوم على أساس برامج عمل يضطلع بها أصحاب العمل بالتعاون مع مفتشي العمل، وهذا النهج التعاوني يُعزّز واجب أصحاب العمل العام في اتخاذ الحيطة، وينطوي على إمكانية الحد من مشكلات السلامة والصحة المهنيّين المتصلة بأشكال العمل الجديدة^(٣).

٥- تفتيش العمل والفئات الضعيفة **Vulnerable groups**:

نعني بالفئات الضعيفة هنا -على وجه الخصوص- العمال المهاجرين؛ حيث تعتبر الهجرة هي التحدي الرئيسي للمفتشين في كلِّ مكان؛ على سبيل المثال: في الإمارات العربية المتحدة، نظرًا لارتفاع حجم العمالة المهاجرة تمَّ وضع آلية لحماية الأجور منذ عام ٢٠٠٧، ممَّا يضمن المراقبة الإلكترونية للأجور المدفوعة للعمال الأجانب، وأنشئ هذا النظام بالقرار الوزاري رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ بشأن حماية الأجور، وأنشئ مكتب حماية الأجور، وبالتعاون مع المفتشين يُشرف المكتب على الدفع الصحيح للأجور المدفوعة عن طريق التحويل المصرفي^(٤).

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.84.

(٢) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٦٣، بند ٢٤٧.

(٣) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٦٤، بند ٢٤٨.

(٤) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.86.

٦- التفتيش وقلة الموارد:

من المفيد بدايةً التنويه إلى أنّ قدرة نظام التفتيش على القيام بواجباته الرئيسية يتوقّف على مجموعة من المقومات، التي تتمثّل في كفاية عدد مفتشي العمل والاستخدام الأمثل للتكنولوجيا الحديثة، ووجود وسائل نقل ومكاتب كاملة التجهيز^(١).

وتعدُّ قلة الموارد أولى التحديات التقليدية التي تواجه تفتيش العمل.

وفقاً للمادة (١٠) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١)، يجب تحديد عدد مفتشي العمل مع مراعاة العوامل الآتية:

(أ) أهمية المهام التي يتعين على المفتشين القيام بها؛ وعلى وجه الخصوص:

١. عدد أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وطبيعتها وحجمها وحالتها؛

٢. عدد العمال المستخدمين في أماكن العمل هذه وفئاتهم؛

٣. عدد الأحكام القانونية الواجب إنفاذها وتعيدها؛

(ب) الوسائل المادية الموضوعة تحت تصرّف المفتشين؛

(ج) الشروط العملية التي يجب أن تتم فيها زيارات التفتيش حتى تكون فعالة.

وفي عام ٢٠٠٦، اقترحت لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية (SEP Committee) التابعة لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية، أن تكون ثمة نسبة بين عدد مفتشي العمل والعمال، ولتحديد هذه النسبة استخدمت مستوى التنمية الاقتصادية لكل بلد كمعيار لتحديدها.

والحقيقة أنّ عدد مفتشي العمل بالنسبة للعمال يكاد أن يكون منعدماً وليس منخفضاً أو غير كافٍ، ولا يقتصر الأمر على البلدان منخفضة الدخل أو متوسطته، بل إنّ الدول الغنيّة نسبياً يُنظر إلى عدد مفتشي العمل فيها على أنه غير كافٍ^(٢).

وتعدُّ عدم كفاية وسائل النقل –ومن باب أولى عدم وجودها– عقبة كؤود أمام قيام مفتشي العمل بواجباتهم؛ ففي البلدان منخفضة الدخل تكون المركبات

(١) راجع:

A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.27.

(٢) راجع: A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.28.

التي توفرها مفتشية العمل قليلة جداً لدرجة أن مفتشي العمل غالباً ما يضطرون إلى إلغاء الزيارات أو إعادة جدولتها، وأحياناً أخرى يقومون باستبدال هذه الزيارة بزيارات لأماكن العمل التي يمكنهم الوصول إليها سيراً على الأقدام^(١).

ونرى أنه يجوز لمفتشي العمل استخدام وسائل النقل المخصصة لهم، أو يمكنهم استخدام وسائل النقل العام أو سيارات الأجرة، بالإضافة إلى ذلك تتخذ السلطات المختصة الترتيبات اللازمة لدفع بدل السفر المتعلق بالعمل، أو بدلاً من ذلك لسداد نفقاتهم على الفور.

وفي البلدان النامية، هناك عقبة رئيسية تمنع مفتشي العمل من القيام بمهامهم، وهي عدم كفاية أو حتى انعدام وسائل النقل، وفي حالة توافر وسائل النقل قد يتم منع استخدامها بسبب نقص الموارد اللازمة لدفع الوقود أو إجراء الصيانة^(٢).

ولا نحبذ حصول المفتش على مساعدة من أصحاب العمل للتعويض عن النقص في مرافق النقل؛ لأن ذلك يخلُ بالحياد والاستقلال اللازمين للمفتشين في علاقاتهم مع أصحاب العمل والعمال.

وتجدر الإشارة إلى أن وسائل النقل العام في هذه البلدان نادرة وغير آمنة، وإذا استخدم مفتشو العمل سياراتهم الخاصة فلن يحصلوا – في أغلب الأحيان – على بدل.

أمّا عن عدم جاهزية المكاتب فتتمثل في عدم كفاية أجهزة الكمبيوتر، أو نقص مواد الكتابة، بل وأحياناً يكون هناك انقطاع للكهرباء أو المياه، ولا شك أن ذلك يؤثر على أداء واجبات مفتشي العمل؛ مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لمفتشي العمل، لاسيما في حالة عدم وجود عدد كافٍ من المكاتب.

وواجهت ذلك كلاً الاتفاقية الدولية رقم (٨١)؛ وذلك في مادتها رقم (١١) التي تنص على أن:

"١- تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لتزويد مفتشي العمل بما يأتي:

أ- مكاتب محلية مجهزة تجهيزاً مناسباً، يتماشى مع احتياجات الإدارة، ويُمكن لكل المعنيين الوصول إليها.

(١) راجع: A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.29.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.80.

وانظر أيضاً: محمد عمار تركمانية غزال، مرجع سابق، ص ١٣١.

ب- تسهيلات النقل اللازمة لأداء واجباتهم عند عدم وجود تسهيلات عامة مناسبة.

٢- تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لردِّ ما يتحمَّله المفتشون من نفقات ومصروفات عارضة قد تلزم لأداء واجباتهم.

الفرع الثاني التحديات الجديدة

تمخَّض عن التقدُّم التكنولوجي وظهور عصر الرقمنة ظهور فئات جديدة من وظائف العمل؛ مما يزيد من صعوبة مراقبة ظروف العمل بالركون إلى الأساليب التقليدية للتفتيش.

فالأساليب التقليدية للتفتيش مكتوفة الأيدي أمام الأشكال الجديدة من العمالة؛ مما يستدعي تبني أساليب حديثة للتفتيش لتغطي ما يستجد في عالم العمل الحديث.

فعالم العمل بطبيعته متغيِّر ومتنوع، ولا يمكن التنبؤ به، على الرغم من وجود معايير العمل، يُضاف إلى ذلك: التحديات التي تفرضها المتطلبات الفنية المحددة للمهن المختلفة، واستخدام التكنولوجيا ووجود عمليات صناعية جديدة، وثمة حاجة أكثر من أيِّ وقت مضى لآليات تُمكن المفتشين من تحديث مهاراتهم ومعارفهم، كما يجب أن يتمتعوا بالمرونة والدينامية اللازمتين لأداء أدوارهم الوقائية والاستشارية والإنفاذ، على النحو المحدد في المادة ٣ (١) من الاتفاقية رقم ٨١، والمادة ٦ (١) من الاتفاقية رقم ١٢٩^(١).

وهناك حاجة أيضًا إلى مراعاة التخصص المتزايد للعمليات التقليدية، إلى جانب الاستخدام المتكرر للروبوتات، والإلكترونيات الدقيقة، وتكنولوجيا المعلومات عن بُعد، وتكنولوجيا النانو.

وبالتوازي مع ذلك، يجب مراعاة التغييرات في تنظيم العمل، ولا سيما ساعات العمل الأكثر مرونة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات^(٢).

وكذلك ثمة مجموعة من التحديات التي تواجه تفتيش العمل نتيجة الانتقال من مفهوم سوق العمل غير المنظم إلى مفهوم التنمية المستدامة، التي أفرزت لنا أشكالاً جديدة من العمالة، وأنماطاً مستحدثة من التعاقد، فكان يتعيَّن على

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.81.

(٢) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.82.

إدارة تفتيش العمل أن تتكيف مع هذه التغييرات^(١).

وقد أفضت التغييرات في سوق العمل طوال العقد الماضي إلى توسيع صلاحيات مفتشي العمل، لا سيما في البلدان التي تُركِّز على فحص السلامة والصحة المهنيّتين، لكي تشمل المسائل الأخرى المتصلة بعلاقات العمالة.

لقد أدت التطورات التي شهدتها السنوات الأخيرة؛ مثل: شيخوخة الفئة العاملة من السكان، وارتفاع معدلات عمالة المرأة، وتزايد معدلات بطالة الشباب، وحركات الهجرة، والأشكال الجديدة لتنظيم العمل (العمل عن بعد)^(٢)، ووضع أهداف عالمية جديدة للتنمية المستدامة، ونهج بيئي جديد- أدى ذلك كله إلى تغييرات مهمة في المجالات الصناعية والاجتماعية، على المستويين الوطني والدولي على السواء، وقد اضطر ذلك المفتشين إلى التركيز على أولويات جديدة، باعتماد أساليب تحقيق جديدة ومواجهة تحديات جديدة^(٣).

إذا كانت الأحكام المتعلقة بحماية المرأة، فيما يتعلق بالحمل والأمومة، وساعات العمل، والأجور، والراحة الأسبوعية، والإجازات، تغطيها معظم نُظم تفتيش العمل؛ فقد ظهر دور ناشئ لمفتش العمل في مراقبة المساواة، وإن كان الاتجاه الغالب للتفتيش يظهر في مجالات السلامة والصحة والرفاهية^(٤).

ويتعيّن الأخذ في الاعتبار التخصص المتزايد في العمليات التقليدية، إلى جانب تزايد استخدام آليات التحكم الذاتي وآليات التحكم عن بعد والتكنولوجيا النانوية.

يُضاف إلى ما تقدّم المخاطر الجديدة التي تُهدّد صحة العمال، وبعضها موجود أصلاً، ولكنها لم تكن تعتبر مخاطر؛ (مثل التعرض للأشعة فوق البنفسجية)، وأوبئة عالمية جديدة؛ مثل أنفلونزا الطيور وفيروس كورونا المستجد Covid-19، وينبغي للمفتشين معالجة كلّ هذه المسائل الناشئة على نحو منسق من خلال الوقاية والإنفاذ.

وتزداد هذه المهمة صعوبة جرّاء مشكلات إضافية؛ مثل: آثار الإجهاد والمخاطر النفسية في المنشأة، التي تتفاقم في أوقات الأزمات الاقتصادية.

وإلى جانب الطائفة الواسعة من المخاطر المذكورة أعلاه، التي يبدو أنها

(١) محمد عمار تركمانيّة غزال، أحكام تفتيش العمل في قانون العمل القطري (دراسة وصفية وتحليلية على ضوء إستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل)، المجلة القانونية والقضائية، المجلد ٨، العدد ٢، ٢٠١٥، ص ١٠٦.

(٢) راجع: رسالتنا لنيل درجة الدكتوراه، بعنوان "عقد العمل عن بعد - دراسة مقارنة"، القاهرة، ٢٠٢٠.

(٣) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٧٠، بند ٢٧٧.

(٤) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.18.

تتطلب من كل مفتش أن يُلمَّ بالعديد من المجالات التقنية المتخصصة، فإنَّ مختلف العوامل قد تتداخل ويؤثر بعضها على البعض الآخر.

ولذلك فمن الضروري -مهما كانت كفاءة إدارة التفتيش (المتخصصة أو العامة) ودرجة تعقيدها التقني- أن تأخذ في الحسبان في جميع الأوقات البيئة والشروط التي يُمارس فيها العمل.

تفتيش العمل والتدريب:

يُعدُّ التدريب من بين التحديات الجديدة التي تواجه أنظمة التفتيش اليوم، فوجود نظامٍ فعّال لتفتيش العمل على المستوى الوطني، يتمُّ تنفيذه من قِبَل مفتشين مدربين تدريباً مهنياً ومُهلين ولديهم موارد كافية ومستقلين عن التأثيرات الخارجية غير الملائمة- يفيد ذلك كلاً من أصحاب العمل والعمال^(١).

وتتمثل أهمية التدريب في أن حصول المفتش على مؤهل دراسي لا يكفي وحده لتمكينه من أداء الوظائف الموكولة إليه؛ ولهذا نصّت المادة (٣/٧) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) على أن (يتم تدريب مفتشي العمل تدريباً كافياً على أداء واجباتهم)، وأوردت المادة (٣/٩) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) النص السابق ذاته مع إضافة عبارة: (وتتخذ التدابير لتزويدهم بمزيد من التدريب أثناء استخدامهم).

واقترنت المادة (٩) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) أثر النصوص السابقة؛ حيث نصّت على أنه: (يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظرياً وعملياً، بما يؤهله لأداء مهامه).

كما نصّت توصية تفتيش العمل في الزراعة رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦٩ على أن المرشحين للمناصب العليا في مفتشية العمل يجب أن يكونوا حاصلين على المؤهلات المهنية أو الأكاديمية المناسبة، أو أن يكونوا قد اكتسبوا خبرة عملية شاملة في إدارة العمل^(٢).

ويتضح من هذه النصوص أنَّ التدريب شرطٌ استمرار وليس ابتداءً فقط؛ بمعنى أنه لا يكفي أن يكون المفتش مدرباً قبل توليه مهمة التفتيش فحسب، بل يجب أن تستمر عملية التدريب لتواجه ما قد يستجد من تطورات في عالم العمل، لاسيما في ظل التطورات التقنية الحديثة المعقدة.

ومن ناحية أخرى، فإن التأهيل الدراسي الذي حصل عليه المفتش يتصف

(١) راجع:

Labour Inspection in Arab States: Progress and Challenges / ILO Regional Office for Arab States, Beirut: ILO, 2014, pp.51-52.

(٢) المادة رقم (٥) من التوصية رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦٩ الخاصة بتفتيش العمل في الزراعة.

عادة بالعمومية، في حين نجد التدريب يهتم بخصوصيات تفتيش العمل^(١). وفي مصر، يتلقى المفتشون التدريب في مركز التدريب الإداري في وزارة القوى العاملة.

ولا يقتصر التدريب على المفتشين فقط، بل يُجرى تدريب لمديري تفتيش العمل؛ من أجل تعزيز مهاراتهم في الإدارة والمعايير الدولية وإجراءات تفتيش العمل الحديثة.

ويتضح ممّا سبق أنه لا يكفي أن يكون مفتش العمل مؤهلاً علمياً لممارسة مهمة تفتيش العمل، بل يجب أن يخضع لدورات تدريبية من أجل تمكين مفتش العمل من اكتسابه مهارات ومعارف لتأدية عمله على أكمل وجه^(٢).

وطبقاً للمادة (١/٣) من الاتفاقية رقم (٨١)، والمادة (١/٦) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، يشمل نطاق تفتيش العمل مجموعة من الأحكام القانونية المتعلقة بالتدريب في مجال (السلامة والصحة المهنية) واللوائح المتعلقة بشكل عقود العمل ومضمونها، والالتزام بإبلاغ العمال بشروط عقود عملهم عند تعيينهم، ونزاعات العمل الفردية والاتفاقيات الجماعية والتأمين ضد البطالة^(٣).

تفتيش العمل والمخاطر النفسية Psychosocial risks:

يقصد بها: حالات الإجهاد والعنف المرتبط بالعمل؛ فهذه الأشكال من المخاطر -خصوصاً الإجهاد- لا تقل خطورة عن الحوادث المباشرة التي يتعرض لها العامل.

وتنشأ المخاطر النفسية الاجتماعية نتيجة تكليف العاملين بأعباء إضافية، أو إنجاز أعمال في وقت أقصر من الوقت المعتاد، مع عدم القدرة على رفض هذا التكليف بالعمل؛ فشبح البطالة مائل أمامهم، ويترتب على كلّ ذلك زيادة القلق واضطرابات القلب نتيجة الحالة النفسية الناشئة عن مثل هذه البيئة من العمل^(٤).

وانتشر تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في جميع أنحاء أوروبا، وهو جزء إلزامي من تقييم عام للمخاطر، وغالباً ما ينطوي على مشاركة مفتشية؛ فعلى سبيل المثال: منذ مارس ٢٠٠٩، تقوم اللجنة الألمانية للسلامة والصحة المهنية (LASI) بإنتاج كتيبات وقوائم مرجعية للمفتشين، فضلاً عن تنظيم

(١) قريب من هذا المعنى: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٧٣.

(٢) مزناد صبرينة، مرجع سابق، ص ٨٨.

(٣) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.19.

(٤) قريب من هذا المعنى: مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٧٣، بند ٢٨٩.

دورات تدريبية بهدف دمج المخاطر النفسية والاجتماعية في إجراءات التفتيش في الولايات الاتحادية، وكخطوة استباقية قامت الدنمارك بتعيين علماء نفس كمفتشين^(١)، والحقيقة أن الاستعانة بعلماء النفس لا يقل أهمية عن الاستعانة بالأطباء، فكلاهما يكمل الآخر، فالمخاطر النفسية طفت على السطح؛ مما يستوجب مواجهتها وعدم غض الطرف عنها.

وكشفت التطورات في المعارف العلمية والنفسية والتقنية على مدى العقود الأخيرة عن تأثير ظروف العمل على صحة العمال البدنية والعقلية؛ وبالتالي على إنتاجية المؤسسات؛ ونتيجة لذلك بذلت جهود كبيرة، لا سيما في البلدان المتقدمة لتحسين أنظمة تفتيش العمل وتوسيع نطاق صلاحيات مفتش العمل.

وقد دفعت العواقب الاقتصادية لعدد من الظواهر التي تم تحديدها مؤخرًا؛ مثل: الإجهاد في مكان العمل، والعدوانية والسلوك العدواني في مكان العمل، والتحرش الجنسي في مكان العمل- إلى تدريب مفتشي العمل على دراسة الحالة النفسية للعاملين.

وبشكل عام، يجب اتخاذ إجراءات لضمان تكييف بيئة العمل ومكان العمل بشكل أفضل لاحتياجات العمال وتطوير ثقافة السلامة والصحة المهنية التي تعطي الأولوية للوقاية، وخصوصًا الوقاية من بعض المخاطر المهنية والنفسية الاجتماعية الخاصة؛ مثل: آلام الظهر المزمن، والإجهاد، والتعب^(٢).

وقد ألزم المشرع المصري في قانون العمل- المنشأة وفروعها بإجراء الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل؛ وذلك للتأكد من تناسب العمل مع لياقة العامل الصحية، ولا تقتصر لياقة العامل الصحية على القدرات الجسمانية للعامل فحسب، بل تمتد إلى التأكد من لياقته من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يلائم احتياجات العمل^(٣).

عمليات التفتيش عبر الحدود Cross-border inspections:

لم يعد تفتيش العمل مقتصرًا على الصعيد الوطني للدولة، بل تعداه إلى خارج حدودها، ففي عام ٢٠٠٧ ظهرت العديد من المبادرات داخل السوق المشتركة لدول أمريكا الجنوبية (MERCOSUR) لتحقيق التنسيق بين

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.85.

(٢) انظر:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.18.

(٣) المادة (٢١٦) من قانون العمل.

إدارات تفتيش العمل في الدول الأربع^(١)؛ حيث تم إجراء العديد من عمليات التفتيش المشتركة مع تنظيم عمليات منسقة في المناطق الحدودية^(٢).

وفي عام ٢٠٠٨ أعدت السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي اقتراحًا تضمّن إجراءات تتعلق بالتفتيش وعمالة الأطفال وقطاعات اقتصادية محددة؛ مثل: (عمال مناشر الخشب على الحدود بين الأرجنتين والبرازيل)^(٣).

الفرع الثالث

التحديات الخاصة بالعمل في القطاع الزراعي

في البلدان التي تعتمد على الزراعة تكون نسبة الأشخاص في العمل والعمال المهرة منخفضة؛ حيث يعمل العديد من الأشخاص في الاقتصاد غير الرسمي، فضلًا عن ارتفاع معدلات حوادث العمل غير المبلغ عنها؛ مما ينتج عنه زيادة نسبة الإصابات والوفيات^(٤).

وثمة صعوبة أخرى في هذه البلدان؛ وهي وجود عدد قليل نسبيًا من الأشخاص ذوي التعليم العالي، ومع ندرتهم فهم يُفضّلون الهجرة للخارج على العمل في قطاع الخدمات المدنية (ومنها التفتيش)^(٥).

وكثيرًا ما يضطر العاملون في الزراعة وأسرهم إلى العيش في موقع الإنتاج الزراعي (مكان العمل)، وغالبًا ما يشارك أفراد أسر العمال الزراعيين أيضًا دون أجر؛ ولذلك تنص المادة (٢/٦) من الاتفاقية رقم (١٢٩) على: أن القوانين الوطنية قد تمنح مفتشي العمل وظائف إدارية وتنفيذية فيما يتعلق بالأحكام المتعلقة بظروف حياة العمال وأسرهم.

ومن مطالعة النص سالف الذكر يتضح لنا أن الهدف منه هو توسيع نطاق تغطية تفتيش العمل ليشمل الظروف المعيشية للعمال الزراعيين.

ونرى أن دراسة الظروف المعيشية لأسر المزارعين العاملين لحسابهم الخاص، ووضعهم تحت مظلة التفتيش هو جزء أساسي وأصيل من المهام التي يضطلع بها نظام التفتيش، ونرى كذلك أن يكون نظام الوقاية هو الأولي؛ فيجب

(١) ودول الميركوسور هم: (البرازيل – الأرجنتين – أوروغواي – باراجواي).

(٢) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.92.

(٣) الإشارة السابقة، الموضع نفسه.

(٤) راجع:

A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.23.

(٥) راجع:

A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.23.

أن تكون هناك وقاية من مخاطر السلامة والصحة على الأطفال الذين يعيشون في المزارع بهدف تقليل عدد الحوادث التي يتعرضون لها.

وفي بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، أُسندت إلى جهات تفتيش العمل منذ التسعينات مهمة الإشراف على امتثال أصحاب العمل الزراعيين لالتزاماتهم فيما يتعلق بظروف المعيشة والاندماج الاجتماعي لأسر العمال الزراعيين الذين يعيشون في المزارع؛ ففي بولندا -على سبيل المثال- يتحققون ممّا إذا كان أصحاب العمل الذين لديهم أكثر من عشرين موظفًا يوفون بالتزامهم بإنشاء صندوق اجتماعي لتمويل الأنشطة الاجتماعية والثقافية، والتعليم، والرياضة والترفيه، والمساعدة المادية، ومساعدات إسكان العاملين السابقين وأسره، ولهم سلطة فرض غرامات في حالة انتهاك أيٍّ من هذه الالتزامات^(١).

وفي هندوراس، تشمل مهام مفتشي العمل مراقبة تنفيذ التزام أصحاب الأعمال الزراعيين، التي توظف أكثر من عشرين عاملاً لتوفير أماكن مدرسية لأطفال موظفيها، فضلاً عن ذلك فإنهم يتحققون ممّا إذا كان العمل الذي يقوم به القاصر أو الأنثى من أفراد الأسرة لمساعدة عامل زراعي يعدُّ بموجب أحكام القانون بمثابة إقامة علاقة عمل تعاقدية^(٢)، ولعلّ الهدف من ذلك هو إسباغ الحماية القانونية على تلك العلاقة التعاقدية.

وفي جواتيمالا، حيث ينص التشريع بشكل أكثر تحديداً على أنّ أيّة مساهمة من قبل أفراد أسرة الموظف في تشغيل المشروع الزراعي تُخوّل هذا الشخص الحصول على أجر، ويكون مفتشو العمل مسئولون عن تطبيق اللوائح المتعلقة بشروط النظافة ووسائل الراحة في أماكن الإقامة المقدمة للعمال الزراعيين وأسره^(٣).

ومفتشو العمل في أروجواي مخوّلون لفرض غرامات على أصحاب العمل لمخالفتهم الأحكام التي تفرض عليهم الالتزام بتوفير الطعام لزوج العامل وأطفاله والديه، كذلك حظر استخدام مسكن العمال كمساحة للتخزين، والالتزام بتشجيع تعليم الأطفال وتوفير الإمدادات اللازمة لهذا الغرض^(٤).

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.20.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.20.

(٣) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.20.

(٤) انظر:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.20.

المطلب الثالث الصعوبات التي تواجه مفتش العمل

تقسيم:

نتناول في هذا المطلب الصعوبات المتعلقة بهيئة التفتيش، وتكليف مفتشي العمل بأعمال إضافية، والصعوبات الأخرى، ونخصّص لكلٍ من هذه المسائل فرعاً مستقلاً.

الفرع الأول الصعوبات المتعلقة بهيئة التفتيش

يتوقّف نجاح نظام التفتيش وفاعليته على ما يملكه هذا الأخير من أفراد لديهم القدرة على أداء وظائفهم بكفاءة، وأوردت معايير العمل الدولية والعربية نصوصاً تفصيلية بشأن المسائل المتعلقة بهؤلاء الأفراد (هيئة التفتيش).

فالمادة (٦) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) نصّت على أن تتألف هيئة التفتيش من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، ومستقلين عن التغييرات الحكومية، وعن التأثيرات الخارجية).

أمّا المادة (٨) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) بشأن تفتيش العمل في الزراعة، جاءت أكثر تفصيلاً؛ حيث نصّت على أن (١- تتألف هيئة تفتيش العمل في الزراعة من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، ومستقلين عن التغييرات الحكومية، وعن التأثيرات الخارجية غير السليمة.

٢- يجوز للدول الأعضاء، بقدر ما يتفق ذلك مع القوانين أو اللوائح الوطنية أو الممارسات الوطنية، أن تُلحق بنظام تفتيش العمل في الزراعة لديها مسؤولين أو ممثلين للمنظمات المهنية التي يكمل أنشطتها أنشطة موظفي التفتيش العموميين، ويكفل لهؤلاء الأشخاص استقرار الوظيفة والاستقلال عن التأثيرات الخارجية غير السليمة).

وتواضعت الاتفاقية العربية رقم (١٩) عند حدّ إيراد نصّ في مادتها (١١) جاء فيه: (تكفل تشريعات كلّ دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل واستقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية).

ولنا على هذه النصوص بعض الملاحظات:

١- نصوص معايير العمل العربية جاءت مقتضبة عن نظيرتها الدولية التي جاءت أكثر تفصيلاً.

٢- يمارس عملية التفتيش موظفون عموميون؛ وذلك ضماناً لفاعلية

التفتيش وحيادته؛ مما يعني وجوب اقتصار القيام بوظائف التفتيش على أفراد يعملون لدى الدولة بهذه الصفة، ليظل ذلك حكراً على السلطة العامة^(١).

٣- نظراً لطبيعة تفتيش العمل في الزراعة، أجازت الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) للدول الأعضاء أن تضم إلى أنظمة تفتيش العمل في الزراعة مسؤولين أو ممثلين للمنظمات المهنية التي تكمل أنشطتها أنشطة موظفي التفتيش العموميين؛ فالتفتيش في الزراعة قد يستدعي الاستعانة ببعض الخبرات التي تساعد في عملية التفتيش.

٤- اتفقت المعايير الدولية والعربية على ضمان استقلال المفتشين وحمايتهم وظيفياً ضد أي مؤثرات خارجية، وضمان حيديتهم في أداء عملهم.

وتتكون هيئة التفتيش من مجموعة متباينة من الأفراد للقيام بالوظائف الموكلة إليهم، ونظمت معايير العمل الدولية والعربية عملية تكوين هيئة التفتيش على النحو الآتي:

- تناولت الوثيقة التأسيسية لمنظمة العمل الدولية^(٢) في المادة (٩/٤٢٧) مبدأ مشاركة النساء في نظام تفتيش العمل؛ حيث نصت على وجوب أن تضع كل دولة أحكاماً لنظام تفتيش العمل تشارك فيه النساء من أجل تأمين إنفاذ القوانين والأنظمة الخاصة بحماية العاملين.

- ولم تمض خمس سنوات على معاهدة فرساي حتى صدرت التوصية رقم (٢٠) بشأن تفتيش العمل لعام ١٩٢٣، التي نصت في بندها رقم (١٢) على أن تتضمن هيئة التفتيش مفتشات بالإضافة إلى المفتشين).

- وقطعاً لدابر أي خلاف حول مشاركة النساء في التفتيش نصت المادة (٨) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) على أن (للرجال والنساء الحق في التعيين في هيئة التفتيش، ويجوز عند الضرورة إسناد واجبات خاصة للمفتشين الرجال والنساء).

وأوردت الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) بشأن العمل في الزراعة النص ذاته دون تغيير؛ وذلك في مادتها رقم (١٠).

ويمكننا في الحقيقة تخريج هذه النصوص على أساس من مبدأ المساواة وعدم التمييز في التعيين في الوظائف على أساس الجنس.

ولا ينفي المبدأ السابق أن بعض أنواع العمل يتولى الرجال تفتيشها دون النساء، وثمة بعض الأنواع الأخرى من الأنسب أن يتولاها النساء. وفي كل الأحوال يتعين أن تكون للمفتشات صلاحيات وواجبات المفتشين نفسها، وأن يمارسن السلطة نفسها التي يمارسها الرجال، طالما حصلن على التدريب

(١) في هذا المعنى راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٦١.

(٢) الباب الثالث عشر من معاهدة فرساي للسلام ١٩١٩.

والخبرة اللازمين.

وعلى مستوى معايير العمل العربية، لم يرد نصٌّ بشأن مشاركة النساء في تكوين هيئة تفتيش العمل، ولم تنصَّ قوانين العمل العربية -بدورها- على نص صريح يوجب مشاركة النساء في عملية التفتيش.

وعلى الصعيد الوطني، فنرى أنَّ عدم النص الصريح على تعيين المرأة في وظيفة مفتش لا يُشكّل بذاته مانعاً من توليها هذه الوظيفة؛ فالمادة (١١) من الدستور المصري الحالي ٢٠١٤، تنص على أن (تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور ... كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة ... دون تمييز ضدها...); ولهذا نرى أنَّ للمرأة الحق في التعيين في وظيفة مفتش عمل.

ونشاطر البعض^(١) الرأي في أنَّ نسبة تمثيل المفتشات النساء ضئيلة مقارنة بالعدد الكلي للمفتشين في الدول العربية؛ ومرد ذلك إلى اعتبارات اجتماعية تحول دون ولوج المرأة بكثافة إلى العمل في ميدان التفتيش.

الفرع الثاني

تكليف مفتشي العمل بأعمال إضافية

تكليف المفتشين بوظائف جديدة^(٢):

لا يمكن الحديث عن إسناد وظائف جديدة للمفتشين في دولة تشكو أجهزة تفتيشها من افتقار عدد المفتشين؛ إذ الأمر لا يخرج عن أحد احتمالين يضرّان بهذه الدولة:

فالاتجاه الأول، هو انصراف مفتشي العمل عن مهامهم الأساسية ليقوموا بالأعمال الأخرى.

والالاتجاه الثاني، وهو قيام المفتش بأداء الوظائف الجديدة ووظيفته الأساسية في آن واحد، وهو ما يؤدي إلى الحصول على أرداد النتائج في كلا الوظيفتين.

أمّا في الدول التي تمتلك أجهزة تفتيش بها العدد الكافي من المفتشين، فهنا يمكن الكلام عن تكليفهم بمهام جديدة.

ومن المفيد بداية عرض نصوص معايير العمل الدولية والعربية بشأن تكليف المفتشين بوظائف جديدة.

(١) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٧٨.

(٢) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، الصفحات ١٤٥-١٤٩.

أما عن معايير العمل الدولية، فالمادة (٢/٣) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) تنصُّ على أنه (لا يجوز أن تتعارض أي واجبات أخرى تُسند إلى مفتش العمل مع أدائهم الفعال لواجباتهم الأولية، أو أن تخلَّ بأي حال بالسلطة والحيدة اللازمتين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال)، والمادة (٣/٦) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) بشأن تفتيش العمل في الزراعة تنصُّ على أنه (لا يجوز أن تتعارض أي واجبات أخرى يعهد بها إلى مفتشي العمل في الزراعة مع أدائهم الفعال لواجباتهم الأولية، أو أن تخلَّ بأي حال بالسلطة والحيدة اللازمين لمفتشي العمل في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال).

وإذا يَمَّنا وجهنا شطر معايير العمل العربية، نجد المادة (١٧) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل تنصُّ على أنه (لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبيًا على أدائهم الفعال، أو أن تخلَّ بالسلطة أو الحيادة اللازمين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال).

ومن مطالعة النصوص سالفة الذكر نجد أنها تجيز -كمبدأ عام- تكليف المفتشين بوظائف جديدة، إلا أنَّها تُقيِّد ذلك بقيدتين أساسيين:

الأول: ألا يكون ذلك على حساب قيام المفتش بأداء وظيفته الأساسية بشكل فعال.

ويواجه هذا القيد الحالات التي يتطلَّب فيها من المفتش بذل وقتٍ وجهدٍ إضافيين في الوظائف الجديدة على حساب وظيفته الأساسية التي تهدف إلى إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمال.

الثاني: ألا يخل هذا التكليف بسلطة المفتشين وحيدتهم في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال.

وهذا القيد يبدو -كما ذهب البعض^(١)- أكثر تعقيدًا من القيد الأول، وبيان ذلك أنَّ القيام بالوظائف الأخرى قد يتطلَّب من المفتش المرونة التي من شأنها قبول بعض التنازلات في تطبيق هذه الأحكام، وهو ما قد يتعارض مع قيام المفتش بوظيفته الأساسية التي تشترط الدقة في تطبيق الأحكام القانونية.

دور مفتش العمل في تسوية المنازعات العمالية^(٢):

رغم وضوح معايير العمل الدولية والعربية بخصوص إسناد وظائف إضافية لمفتشي العمل، إلا أن مسألة قيام المفتش بتسوية المنازعات العمالية لا تزال محلَّ جدل؛ وبيان ذلك أنَّ المفتش دوره وقائيًا في المقام الأول، ومسألة تسوية المنازعات العمالية تندرج تحت العلاج وليس الوقاية، فهذه حجة ارتكن

(١) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٤٧.

(٢) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، الصفحات ١٥١-١٥٥.

إليها من يحظر على المفتش القيام بتسوية المنازعات العمالية. ولا يجب أن يغيب عن البال أن المفتش مؤهل للقيام بحل المنازعات العمالية؛ وذلك بحكم اطلاعه على المشاكل القائمة في مواقع العمل، وتلك حجة من يؤيد إسناد هذه المهمة لمفتش العمل.

ومن بين المهام الموكلة أحياناً لمفتشي العمل، إلى جانب مهامهم الأصلية، تسوية منازعات العمل الجماعية؛ فلمفتشي العمل دور في التوفيق أثناء منازعات العمل الجماعية في بعض الدول، كالجزائر والكاميرون.

ولاحظت لجنة تفتيش العمل في كولومبيا أن أنشطة التوفيق بين المفتشين تفوق بكثير زياراتهم التفتيشية، وفي بعض البلدان -بوليفيا والسلفادور- نجد أن المفتشين مطالبون أيضاً بالتدخل في منازعات العمل كوسطاء أو موفقين^(١).

وبمطالعة بعض الدول -كألمانيا ولوكسمبورج ونيوزيلندا- نجد أن الأمر لا يقف عند حد الالتزام بالأحكام المنصوص عليها في الصكوك الدولية، وإنما امتد التفتيش إلى سلامة المنتجات ومراقبة السوق^(٢).

ونظراً للنسبة الكبيرة من العمال الأجانب في دول الخليج، نجد بعض المهام العديدة الموكلة لمفتشي العمل، بعضها إداري بحت؛ مثل: حساب مكافأة نهاية الخدمة، وصياغة خطابات الانتقال بناءً على طلب العامل، أو إصدار تصاريح العمل، أو الموافقة على اللوائح الداخلية للمؤسسات والشركات^(٣).

وفي النيجر، يضطلع مفتشو العمل بمهام التدريس في المدارس ومراكز التدريب، وفي كوستاريكا نجد مفتشي العمل مدعّوين لإجراء عروض تقديمية في المدارس ومراكز التدريب لتعريف الطلاب بجوانب العمل وظروفه وعلاقاته المستقبلية، ويشرف مفتشو العمل في بلغاريا والنيجر - على خدمات التوظيف^(٤).

ويطلب من مفتشي العمل أثناء أداء مهامها المختلفة جمع قدر كبير من الإحصائيات الاقتصادية والاجتماعية؛ لذا فليس من المستغرب أن تُرَوِّد جهات

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.22-23.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.21.

(٣) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.20.

(٤) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.20.

التفتيش السلطات بتقارير عن جوانب معينة من الحياة الاقتصادية والاجتماعية؛ ففي تونس يتحقق مفتشو العمل عن بنود العلاقات الصناعية والتوظيف في عقود الشراء الخاصة بالهيئات الحكومية والعاملة^(١).

وهناك عدد من المهام الأخرى التي تستغرق وقتاً طويلاً إلى حد ما، يتم إسنادها إلى مفتشي العمل؛ من ذلك: فحص سلامة مصاعد الشحن يكون من اختصاص مفتشي العمل في النيجر، والإشراف على المعدات التقنية والمنتجات المطروحة في الأسواق يكون من اختصاص مفتشي العمل، كما في ألمانيا والمجر والسويد، وإصدار تصاريح تسويق سخانات الماء الساخن وغيرها من المعدات الخطرة يكون من اختصاص مفتشي العمل، كما في اليابان، وفي هولندا يُصدر مفتشو العمل تراخيص إجبارية لاستخدام المواد المشعة^(٢).

ولمّا كانت المهام الأساسية لمفتشي العمل معقدة وتتطلب وقتاً وموارد وتدريباً وحرية كبيرة في العمل، فإنه يجب عدم الإغراق في إسناد بعض الواجبات الأخرى التي من شأنها أن تخل بواجب من الواجبات المنوطة لمفتشي العمل، أو تخل بأي شكل من أشكال الاستقلال والحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال^(٣).

ويرجع ذلك إلى أنه في كثير من الأحيان يصعب على إدارات تفتيش العمل تنفيذ جميع الوظائف القانونية المسندة إليها، وهذا يرجع إلى الانتقال إلى الموارد الكافية لتفتيش العمل، وهذه تعد من وجهة نظرنا - عقبة كؤود أمام نظام التفتيش ككل.

وتتمثل المهام الموكلة إلى إدارات تفتيش العمل في إنفاذ وتحسين التشريعات المتعلقة بالأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل، وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم.

وبأخذ ما سبق في الاعتبار نرى عدم إسناد واجبات من شأنها الإخلال بالحيادية والاستقلال اللازمين لأداء مفتش العمل.

وظائف تفتيش العمل المتعلقة بمنازعات العمل الجماعية:

يجدر التنويه إلى أهمية تجنّب إقبال كاهل إدارات التفتيش بالمهام، التي قد تُفهم بطبيعتها في بعض البلدان على أنّها تتعارض مع وظيفتها الأساسية المتمثلة في إنفاذ الأحكام القانونية، ويُلاحظ أن هناك دولاً يعتبر فيها التوفيق

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit. pp.20-21.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit. p.22.

(٣) المادة (٢/٣) من الاتفاقية رقم (٨١)، والمادة (٣/٦) من الاتفاقية رقم (١٢٩).

جانباً طبيعياً لوظيفية مفتش العمل؛ لأنه بصفتهم موظفين عموميين أقرب إلى الشركاء الاجتماعيين، وتمتعهم بصفتي الاستقلال والحياد يعطيهم وضعاً أفضل لفهم النزاعات العمالية بين العمال وأصحاب العمل.

إلا أن المادة (٨) من التوصية الدولية رقم (٨١) تنص على أن "وظائف مفتشي العمل لا ينبغي أن تشمل العمل كموفق أو محكم في الإجراءات المتعلقة بنزاعات العمل"؛ ولهذا السبب نجد أنه في العديد من البلدان يتم الفصل بين دور التوفيق وتفتيش العمل، وهذا يرجع لسببين؛ الأول: لأن طبيعة تفتيش العمل ودوره في تلك البلاد من النوع الذي يجعل التوفيق في نزاعات العمل غير المرتبطة بانتهاك القانون، وبالتالي عدم إخضاعها للتفتيش، ثانياً: غالباً ما يكون الوقت والطاقة اللذان يبذلهما المفتشون للبحث عن حلول لنزاعات العمل الجماعية يكون على حساب واجباتهم الأساسية^(١).

والحقيقة أن إعفاء مفتشي العمل من القيام بتسوية المنازعات العمالية (وهي وظيفة إضافية وليست أساسية) وتفرغهم لأداء مهامهم الأساسية يقلل إلى حدٍ ما من المنازعات العمالية؛ ولذا فإننا مع عدم إسناد تسوية المنازعات العمالية لمفتشي العمل، وإسنادها إلى متخصصين اللهم إلا في حالة عدم وجود هيئات خاصة لهذا الغرض، فعندئذ يمكن الاستعانة بمفتش العمل كإجراء مؤقت.

وبيان ذلك أن إسناد التوفيق والوساطة في منازعات العمل الجماعية إلى هيئة أو مسئولين متخصصين يمكن مفتشي العمل من أداء وظيفتهم الإشرافية بشكل أكثر اتساقاً، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى تطبيق أفضل للتشريعات؛ وبالتالي انخفاض معدل النزاعات العمالية.

الفرع الثالث الصعوبات الأخرى

يوجد في المناطق الريفية في العديد من البلدان جهلاً عام بوجود قوانين معمول بها أو بمحتواها، يُضاف إلى ذلك حقيقة أن سكان الريف عادةً ما يمثلون أعلى معدلات الأمية، وقد تختلف اللغات المحليّة عن اللغات الرسمية، مما يزيد من صعوبة فهمهم للقواعد القانونية، التي عادةً ما تكون مكتوبة باللغات الرسمية فقط^(٢).

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.23.

(٢) راجع:

Good Practices in labour inspection the rural sector with special attention to agriculture, International Labour Office Geneva, p.14.

ويواجه مفتشو العمل، في بعض البلدان، عقبات وتهديدات أو عنفاً فعلياً ضدهم، يرتبط هذا أحياناً بالتحيز العنصري، وغالباً ما يكون بسبب نقص دعم الشرطة أو الحكومة؛ مما يثني المفتشين عن اتخاذ قرار^(١).

ثمة مجموعة من الصعوبات التي تواجه مفتشي العمل عند قيامهم بمهامهم، والتي تتمثل في:

- الصعوبات المادية؛ ونعني بها نقص الإمكانيات المادية الموضوعية تحت تصرف المفتشين؛ منها: وسائل النقل، والهاتف، والفاكس، وتجهيز المكاتب... إلخ، وكل ذلك تأثيره الكبير على قيام المفتشين بمهامهم.

وثمة مشكلة أساسية يتعين التنويه إليها؛ وهي أن جميع المؤسسات العامة والخاصة تخضع لرقابة جهاز تفتيش واحد، وهذا يعني أن علاقة المفتش ستكون مع أشخاص يملكون مستويات مختلفة، فهو سيتعامل مع عامل الفرن وعامل المصنع والتاجر ومدير المؤسسة... إلخ؛ وهذا يعني أن هذا العمل يضع المفتش في ثقافات مختلفة وعلاقات مع عمال ورجال أعمال وإداريين ومحامين، بمختلف الاتجاهات الفكرية والعلمية؛ وبالتالي فإن لكلٍ منهم مرجعه الفكري والثقافي، وبما أن علاقته مع هؤلاء جميعاً نفهمها على أنها علاقة تفاهم وتفهم، فالمفتش إن عجز عن أن يوفر الثقة لهم جميعاً، فإنه يجد دائماً من لا يفهمه ومن يعيق مهامه بشتى الطرق، وما يزيد الأمر تعقيداً أننا نجد بعضاً من العمال وأصحاب العمل من هم غير مطلعين على قوانين العمل، كما أنهم غير مستوعبين لها، مما يُشكل صعوبة كبيرة للمفتشين عند قيامهم بمهامهم، ويتجلى ذلك عند تسوية المنازعات؛ إذ يتمسك كلٌ من العمال وأصحاب العمل بأرائهم^(٢).

وثمة مشكلة أخرى تعترض القائمين على التفتيش، التي تتمثل في ملاحظة بعض المؤسسات لوقت طويل من أجل كسب وقت لإزالة المخالفة، أو ليقنط المفتش منهم؛ مما يدفع هذا الأخير لتحرير محاضر المخالفة واللجوء إلى الجهة القضائية المختصة.

كما نلاحظ عدم وجود متخصصين بين مفتشي العمل في ميادين مختلفة؛

available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_183022.pdf (last visited 15 Nov, 2020)

(١) مع التسليم بأن قتل مفتشي العمل نادر بالتأكيد، لكن التهديدات والمقاومة وأعمال العنف ضدهم ليست استثنائية؛ فغالباً ما يسافر المفتشون في البرازيل برفقة ضباط شرطة اتحادية مسلحين؛ حيث قُتل ثلاثة مفتشي عمل في عام ٢٠٠٤، نتيجة زيارة تفتيشية حدّدت المزارع التي استُخدمت فيها السخرة، وفي عام ٢٠٠٤ أيضاً، قُتل اثنان من مفتشي العمل في فرنسا أثناء محاولتهما القيام بزيارة تفتيشية. راجع:

Good Practices in labour inspection the rural sector with special attention to agriculture, op.cit. p.16.

(٢) راجع: غريب منية، مرجع سابق، ص ١٨٥.

كالطب أو الهندسة أو الكيمياء... إلخ، وإنَّ الاهتمام منصب على العلم القانوني فقط، فمع تسليمنا بأهمية الإلمام بهذا الأخير إلا أنه يجب أن يكون هناك تنوع في التخصصات، وهذا من شأنه أن يساعد على أداء المهام بصورة حسنة؛ إذًا فمن الصعب على جهاز التفتيش أن يستمرَّ في أداء مهامه على أحسن وجه بدون إمكانيات فنيّة، وبدون العدد الكافي من الموظفين من ذوي التخصصات المختلفة^(١).

ويحصل عملاً أن تقع المؤسسات والشركات وأماكن العمل الخاضعة لتفتيش العمل في منطقة قد تمتد لآلاف الكيلومترات؛ فلذا يجب تزويد مفتشي العمل بتسهيلات النقل اللازمة لأداء واجباتهم في الحالات التي لا توجد فيها مرافق عامة متاحة وملائمة.

السلامة الجسدية لمفتشي العمل:

يواجه مفتشو العمل مجموعة من الصعاب، فالإ جانب عدم كفاية الأجور وظروف العمل غير المرّضية، يمكن أن تؤثر مشاكل السلامة البدنية بشكل خطير على عمل إدارة التفتيش، فكثيراً ما يتعرّض المفتشون للتهديد والإهانة، بل وحتى الاعتداء الجسدي من قبل أصحاب العمل الذين يعترضون على وجودهم في أماكن عمل معينة، وفي كولومبيا نجد أنّ زيارات التفتيش للمشاريع الزراعية نادرة بسبب عجز الحكومة عن ضمان السلامة الجسدية للمفتشين في بعض المناطق التي هي في الواقع مناطق حرب^(٢).

يتعرّض مفتش العمل عند ممارسته لمهامه لبعض العراقيل التي قد تصل إلى أفعال إجرامية، وتتمثل هذه الجرائم في جريمة الإهانة، التي قد تتمّ سواء بالقول أو بالإشارة أو التهديد أو الكتابة، وقد لا تقف هذه الأفعال عند حدّ الإهانة، فقد تأخذ هذه الأفعال أسلوباً أكثر خطورة، وهو ما يُعرف بجريمة العنف ضدّ مفتش العمل.

على عكس جميع العقوبات التي تمّ بحثها، فإنّ العنف ضدّ مفتشي العمل بأشكاله الأقل تطرفاً؛ مثل اللغة الهجومية، هو -وكان دائماً- شأنًا إلى حدّ ما في جميع أنحاء العالم، هذا ليس مفاجئاً؛ حيث يتعيّن على مفتشي العمل تطبيق القانون وغالبًا ما يقابلون بالعداء^(٣).

نظرًا لطبيعة عمل المفتش، ولكمّ الإغراءات التي سيتعرّض لها بطريقة

(١) في هذا المعنى راجع: غريب منية، مرجع سابق، ص ١٨٦.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.72.

(٣) راجع:

A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.27.

مباشرة أو غير مباشرة من قبل صاحب العمل، فإنَّ الأجر الملائم للمفتش سيقف حائلاً دون قبول هذه الإجراءات، ويمكنه من أداء عمله.

والقول بغير ذلك سيجعل المفتش عُرضة لتقبُّل إجراءات صاحب العمل، بما يؤثِّر على حيادية ونزاهة المفتش، أو على أقلِّ تقدير سيدفع بالمفتش للبحث عن مصادر إضافية للدخل؛ كقيامه بأعمال أخرى، ممَّا سيؤثِّر على القيام بواجباته التفتيشية.

زد على ذلك، أنَّ انخفاض مستوى معيشة المفتش يُعرِّضه للكثير من ردود الفعل والامتهان، مما يجعل النظرة الاجتماعية له أكثر سلبية، ويؤدي إلى إضعافه أكثر أمام إجراءات صاحب العمل^(١).

(١) انظر: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٧٠.

الفصل الثاني النظام القانوني لتفتيش العمل

أولت معايير العمل الدولية عنايةً خاصة لتحديد وظائف أجهزة تفتيش العمل؛ إذ حدّدت المادة (٣) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) وظائف تفتيش العمل، ومنها: تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل، وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل، وإخطار السلطة المختصة بجوانب النقص التي لا تغطيها الأحكام القانونية، وغيرها من المسائل؛ كما جاءت التوصية الدولية رقم (٨١) لاستكمال المعايير الواردة في الاتفاقية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

تقسيم:

نورّع الدراسة في هذا الفصل على مبحثين؛ نعرض في أولهما للشروط الواجب توافرها في مفتش العمل وواجباته، لنخصص الثاني لوظائف مفتش العمل.

المبحث الأول الأحكام المنظمة لوظائف مفتش العمل

تقسيم:

تُقسّم الدراسة في هذا المبحث على مطلبين؛ نعرض في الأول للشروط الواجب توافرها في مفتش العمل وواجباته، ونُخصّص الثاني لوظائف مفتش العمل.

المطلب الأول الشروط الواجب توافرها في مفتش العمل وواجباته

تقسيم:

نوزع الدراسة في هذا المطلب على فرعين؛ نعرض في الأول للشروط الواجب توافرها في مفتش العمل، ونكرّس الثاني لواجبات مفتش العمل.

الفرع الأول الشروط الواجب توافرها في مفتش العمل

تَمّة مشكلة تواجه عملية اختيار المفتشين؛ هل نتبع سياسة التعيين أم سياسة الانتقاء؟

وقبل الإجابة عن هذا التساؤل يجب توضيح أن سياسة الانتقاء تقوم على أساس اختيار أحد الموظفين بوزارة العمل للقيام بمهمة التفتيش، ويقوم بهذه المهمة -مهمة الانتقاء- مدير العمل المسؤول، ولا شك عندنا أنّ اتباع هذه السياسة يُسهّل الضغط والتأثير على مفتش العمل؛ لأنه لا يتمتع بالاستقرار الوظيفي في مهنته كمفتش، لأن مهمته في التفتيش محدّدة بوقت كسنة أو أكثر مثلاً، ثم بعدها يرجع لعمله الذي كان يزاوله قبل التفتيش^(١).

وعلى الرغم من أن المفتشين يتمتعون بوضع الموظفين العموميين، إلا أنّ نظام إعادة التعيين كلّ أربع سنوات لا يتوافق مع فكرة الاستقرار في العمل^(٢).

أمّا في سياسة التعيين فنجد أنّ العامل قد أُختير لهذه المهمة دون أن يكون مُعرّضاً في أيّ وقت لأن يُنقل إلى مهمة أخرى غير التفتيش؛ الأمر الذي يوفّر له الاستقرار في العمل التفتيشي.

نرجع للإجابة عن السؤال المطروح، فنرى أنّ سياسة التعيين تُفضّل

(١) راجع: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٦٩.

(٢) راجع:

سياسة الانتقاء؛ ومن ثمَّ فإننا نميل إلى تبني سياسة التعيين لاختيار المفتشين.
ويجب أن يراعى في اختيار المفتشين -فضلاً عن الشروط العامة للتعيين-
مدى ملاءمتهم لأداء المهام التي يضطلعون بها؛ من حيث تمتعهم بالمهارات
التقنية، ويتوافر لديهم القدر اللازم من الحياد والنزاهة وحسن التقدير^(١).
وتؤدي السلامة الجسدية للمفتش دوراً كبيراً، فهذا الأخير عُرضة في أي
وقت لتهديد حقيقي في سلامة بدنه؛ الأمر الذي يؤثر على قدرته على اتخاذ القرار
المناسب؛ لذا يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامة المفتش ضدَّ أيِّ اعتداء
عليه.

وثمة مجموعة من المؤهلات التي يتعيَّن أن تتوافر في ممارسي مهنة
التفتيش؛ منها: القدرات الشخصية والنفسية اللازمة للتعامل مع مجموعة من
الأشخاص والمواقف بطريقة حازمة ومرنة.

كذلك يُشترط الحياد والنزاهة وحسن التقدير؛ حيث إنها صفات أساسية
لمفتشي العمل وأساسية لكسب دعم الشركاء الاجتماعيين لمبادئ وأهداف تفتيش
العمل، وطبقاً للمادة (٢/٨) من الاتفاقية رقم (٨١)، والمادة (٢/٩) من الاتفاقية
رقم (١٢٩)، يجب أن تحدد السلطة المختصة وسائل تحديد قدرات المفتشين.

وتعدُّ المقابلات الملائمة والمتعمِّقة مع المتقدمين لشغل منصب مفتش
العمل، التي تتمُّ وفقاً لمبادئ الإنصاف والموضوعية، هي أفضل طريقة للسلطة
المختصة لاختيار أنسب المرشحين.

ويُشترط في المرشحين لوظائف أخرى في مفتشية العمل -إذا كان مستوى
التعليم في البلد يسمح بذلك- أن يكونوا قد أكملوا التعليم الثانوي العام، مكملًا -إن
أمكن- بتدريب تقنيٍّ مناسب، أو اكتسبوا خبرة إدارية أو عملية مناسبة في
مسائل العمل^(٢).

ونرى أنه يجب أن يكون المرشَّحون لمنصب مفتش العمل حاصلين على
شهادة جامعية ويخوضون امتحانات تنافسية أو قدرات.

كما يتطلَّب أداء المهام المختلفة التي ينطوي عليها تفتيش العمل إمامًا
معقولًا بمختلف جوانب القانون والاقتصاد والعلوم الاجتماعية والصناعات التي
يجري فيها التفتيش.

كفاية عدد المفتشين:

تُعدُّ كفاية عدد المفتشين مُفترَضًا أساسيًا لأداء نظام التفتيش عمله بكفاءة
عالية، ويقع على عاتق الدولة توفير العدد اللازم من المفتشين، وهذا ما نصَّت

(١) راجع: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٦٥.

(٢) المادة رقم (٦) من التوصية رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦٩ الخاصة بتفتيش العمل في الزراعة.

عليه معايير العمل الدولية والعربية.

فالمادة (١٠) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) والمادة (١٤) من الاتفاقية الدولية (١٢٩) تُنصّان على أن (يكون عدد مفتشي العمل كافيًا لضمان الأداء الفعال لواجبات التفتيش).

ونصّت المادة (١٠) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) على أن (تراعي كلُّ دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها).

وأوردت معايير العمل الدولية مجموعة من الاعتبارات التي يُحدّد على ضوءها عدد المفتشين^(١)، فيجب الأخذ بالاعتبار عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش، وطبيعة وحجم كل منشأة منها، ويُراعى كذلك الكثافة العددية للعَمال الخاضعين للتفتيش وطبيعة عملهم، ويُراعى أيضًا كمّ الأحكام القانونية واجبة التطبيق ومدى تعقيدها.

وتجدر الإشارة إلى أنه يجب النظر في عدد المفتشين باستمرار لمواكبة تزايد أعداد المنشآت الخاضعة للتفتيش.

تدريب مفتشي العمل:

يُمثّل التدريب الملائم والكافي لمفتش العمل مسألة رئيسية، فكثيرًا ما توفّر بعض الدول دورات تمهيدية أساسية لجميع موظفي الخدمة المدنية، بما فيهم المفتشون، وتقوم بعض الدول بإنشاء معاهد تدريب مكرّسة لمفتشي العمل؛ (مثل: المعهد الوطني للعمل والعمالة والتدريب المهني في فرنسا)^(٢).

ونظرًا للأهمية التي يتمتّع بها التدريب فقد أوجبت المادة (٩) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) على الدول الأعضاء تدريب مفتشي العمل نظريًا وعمليًا.

في العديد من البلدان، يكون تدريب كبار المفتشين إلزاميًا، وذلك في حالة وجود تغييرات كبيرة في التشريعات التي تؤثر على واجبات مفتشي العمل، أو عندما يتم وضع أنظمة معلومات جديدة تتضمن طرقًا جديدة لتسجيل البيانات التي تمّ جمعها من زيارات التفتيش ومتابعتها، وفي بلدان أخرى يكون تدريب كبار مفتشي العمل إلزاميًا؛ (مثل: كازاخستان وفينزويلا)^(٣) وبغض النظر عن أيّة اعتبارات أخرى.

(١) المادة (١٠) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) والمادة (١٤) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩).

(٢) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٦٤، بند ٢٤١. وقد أنشأ العديد من البلدان الأخرى مراكز تدريب خاصة بها؛ ومنها: إسبانيا (معهد تفتيش العمل والضمان الاجتماعي)، وبلغاريا، وبولندا (مراكز التدريب لإدارة تفتيش العمل الوطنية)، وتونس (المعهد الوطني للعمل والدراسات الاجتماعية)، والجزائر (المعهد الوطني للعمل)، ورومانيا (مراكز التدريب لتفتيش العمل)، وفي الهند، هنالك ثلاث إدارات رئيسية لتفتيش العمل (التفتيش العام، والسلامة والصحة المهنيان، والتعدين). راجع: الإشارة السابقة، الموضع ذاته.

(٣) راجع: A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.42.

وعلى الرغم من عدم النص صراحة في قانون العمل على اشتراط النزاهة والأمانة والحياد، إلا أن ذلك يُستتَفُّ من صيغة اليمين التي يقسمها المفتش.

ومن نافلة القول أنه يمتنع على مفتش العمل القيام بأي عمل من أعمال التفتيش قبل أداء اليمين؛ إذ إنه قبل أداء اليمين تكون أعماله صادرة من غير ذي صفة؛ ولهذا نصّت المادة (٨) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) على أن يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين.

هل ينبغي تعيين المرشحين عن طريق الاختيار المباشر أو على أساس سيرتهم الذاتية؟

إذا كانت الموارد المتاحة لعملية التوظيف شحيحة، ولا يحتاج مفتشو العمل إلى معرفة واسعة ومحدّثة بتشريعات العمل لتنفيذ مهامهم الروتينية، فقد يكون اختيار المرشحين الذين لديهم أنسب السير الذاتية خيارًا معقولاً^(١).

ومع ذلك، إذا كان لدى البلد ما يكفي من الموارد لتصميم الاختبارات الكتابية المناسبة وتقييم أداء المتقدمين، فلا ينبغي أن تكون السير الذاتية هي الأساس الوحيد أو الرئيسي للتوظيف؛ وذلك للأسباب الآتية؛ أولاً: إذا خضع المرشحون للاختبار نفسه، وفي ظل الظروف نفسها، وتم تقييمهم باستخدام المعايير نفسها، فهذا يساعد على خلق مجال متكافئ، ثانياً: تعتبر الامتحانات المصمّمة خصيصاً لتوظيف مفتشي العمل وسيلة للتحقق مما إذا كانت المعرفة التي اكتسبها المرشحون سابقاً لا تزال حديثة وذات صلة بالوظيفة التي يتقدّمون للحصول عليها^(٢).

بالنظر إلى واجبات مفتشي العمل، يبدو أنه من المستحسن أن يكون لدى المتقدمين خبرة عمل لا تقل عن سنة أو سنتين قبل التقدم للوظيفة بدلاً من القيام بذلك عند الانتهاء من دراساتهم، ومن المزايا الأخرى للنظر في خبرة العمل - إن لم تكن أحد المتطلبات ولكن على الأقل أحد الأصول - هي أنه من المرجح أن ينتهي الأمر بهيئات تفتيش العمل مع موظفين جُدد ليسوا صغاراً، كما أنه من المنطقي بالنسبة للبلدان تخصيص الموارد لتدريب المعيّنين الجدد الذين من المرجح أن يظلوا في وظائفهم لفترة كافية لبناء المهارات والمعرفة اللازمة للعمل، بدلاً من المتقدمين الذين يبحثون عن فرص قصيرة الأجل^(٣).

تعيين المرأة في جهاز تفتيش العمل:

ينصُّ الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي التي أنشأت منظمة العمل

(١) راجع: A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.35.

(٢) راجع: A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.36.

(٣) راجع: A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020, p.36.

الدولية على: (أن تقوم كل دولة بوضع نظام للتفتيش تُشارك فيه المرأة، وذلك بُغية ضمان إنفاذ القوانين واللوائح من أجل حماية المستخدمين)^(١).

منذ نشأة منظمة العمل الدولية، نصّت أحكام الدستور المتعلقة بتنظيم مفتشية عمل من قبل كل دولة عضو، على أن تشمل المفتشية النساء، وبدهي أنّ تتمتع المفتشات بشكل عام بالصلاحيات والواجبات نفسها، وأن يمارسن السلطة نفسها التي يتمتع بها المفتشون الرجال؛ إذ لا مجال للتمييز، طالما حصلن على التدريب والخبرة اللازمين، ويجب أن يكون لديهم تكافؤ فرص الترقية.

والحقيقة أننا نرى أنه ليس ثمة ما يمنع قانوناً من ممارسة المرأة تفتيش العمل؛ إذ من المنطقي أن تفتش المرأة المرأة، أما إذا كان محلّ التفتيش أشياء وليس أشخاص، فنرى أنّ للمرأة مزاوله مهنة التفتيش ما دامت مؤهلة لذلك؛ ولذا ننادي بتساوي أعداد الرجال والنساء في فرق تفتيش العمل عند التوظيف.

والمرأة –من وجهة نظرنا– هي الأجدر بتولي مسؤولية عمليات التفتيش المتعلقة بعمالة الأطفال وتوظيف النساء، وكذلك يمكن تكليف النساء بمراقبة ظروف العمل والمعيشة، وذلك في المشاريع التي تكون فيها نسبة النساء العاملات أكثر عدداً من العاملين الرجال، وفي عبارة موجزة: تتولي المرأة مسائل التفتيش الخاصة بالنساء، لا سيما المشاكل الناجمة عن عمل المرأة؛ كالتحرش الجنسي أثناء العمل وغيرها.

مواصفات مفتشي العمل في بعض الدول العربية:

تختلف حالة مفتشي العمل وتوظيفهم ومؤهلاتهم من بلد إلى آخر، فمفتشو العمل في البحرين والأردن وعمان والمملكة العربية السعودية وسوريا واليمن هم موظفون مدنيون كما هو مذكور في قوانينهم؛ وبالتالي يتبعون إجراءات التوظيف ومتطلباته المحددة لنظام الخدمة المدنية العامة، وفي الأردن -على سبيل المثال- يجب أن يكون مفتشو العمل حاصلين على شهادة جامعية، وفي بلدان أخرى تعتمد المتطلبات الخاصة على وظائفهم، كما هو الحال في المملكة العربية السعودية وسوريا، وقد لوحظ عدم وجود بعض المؤهلات المحددة في الأرض الفلسطينية المحتلة واليمن (على سبيل المثال المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية)^(٢).

كما تظهر الاختلافات في نوع التدريب المقدم لمفتشي العمل ومدته، ومن ناحية أخرى لا يخضع مفتشو العمل لأي تدريب رسمي؛ بل يرافقون كبار زملائهم كمفتشين متدربين لفترات زمنية مختلفة، هذا هو الحال في لبنان

(١) معاهدة فرساي، الجزء الثالث عشر، المادة ٤٢٧، تاسعاً.

(٢) راجع:

والمملكة العربية السعودية واليمن، بينما استثمرت الأردن وسلطنة عمان والإمارات العربية المتحدة جهودها في تدريب مفتشي العمل؛ حيث ينص قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة على أن يجتاز مفتشو العمل امتحاناً مهنيًا خاصًا بعد إتمام فترة تدريب لا تقل عن ثلاثة أشهر^(١)، وأن تُنظّم وزارة العمل دورات خاصة لتدريب مفتشي العمل في مواضيع مختلفة، وبالمثل، أعطت وزارة القوى العاملة الأولوية للتدريب في عمان، التي تُقدّم الآن دورة تدريبية كاملة حول قانون العمل الوطني، ومهارات الكمبيوتر والاتصال، والعمل الجبري، وقضايا النقابات العمالية، والسلامة والصحة المهنية^(٢).

الفرع الثاني واجبات مفتش العمل

أولاً- الواجبات العامة لمفتش العمل:

- يجب أن يتحلّى مفتش العمل بالنزاهة؛ فيُمنع من قبول هبات نقدية أو عينية تُقدّم له بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أو قبول أي امتياز من أي شخص طبيعي أو اعتباري له علاقة بمفتشية العمل.
- ويلتزم مفتش العمل بحفظ أسرار المهنة وسرية الشكاوى المقدمة إليه، ومفتش العمل يطّلع بحكم عمله على بعض أسرار المنشأة أو نظم العمل والإنتاج.
- يجب أن يكون مفتشو العمل على دراية بمعايير العمل الدولية، وتشريعات العمل الوطنية، ومبادئ السلامة والصحة المهنية.
- يجب أن يُزوّد مفتشو العمل بالمهارات العملية في الاتصال والتخطيط وإدارة الوقت والوساطة والمصالحة.
- يجب أن يتضمّن التدريب الخاص بالمفتشين فهمًا للمفاوضة الجماعية والمساواة بين الجنسين والقضايا المتعلقة بالتمييز في مكان العمل.
- وفي القانون المصري ألزم المشرع كلّ مَنْ يقوم بمراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له بأن يحلف يميناً أمام وزير القوى العاملة والهجرة، بأن يؤدي عمله بالأمانة والإخلاص، وألاّ يُفشي سرّاً من أسرار العمل والاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته، ويظلّ ملتزماً بهذا الالتزام حتى

(١) المادة (١٧٩) من قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، منشور على موقع <https://www.mohre.gov.ae/ar/labour-law.aspx>، آخر زيارة للموقع: يوم الجمعة ٣ سبتمبر ٢٠٢١.

(٢) راجع:

Labour Inspection in Arab States: Progress and Challenges / ILO Regional Office for Arab States, Beirut: ILO, 2014, p.45.

بعد انتهاء خدمته أو تركه العمل في هذا المجال^(١).

نخلص من ذلك إلى ثبوت اتفاق التشريع المصري مع ما جاءت به معايير العمل الدولية والعربية بشأن الالتزامات وواجبات مفتشي العمل، بالألّا يكون للمفتش أيّة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالمؤسسة، وكذا التزامه بالسّر المهني وعدم البوح بأي مصدر شكوى ترفع إليه.

ثانياً- الواجبات الوظيفية لمفتش العمل:

من حيث الرقابة على الحد الأدنى لسنّ التشغيل فإنّ مفتش العمل يتحقّق من بلوغ الحدث لسن القانوني لإبرام عقد العمل، فإذا ارتكب صاحب العمل مخالفة تشغيل الحدث دون السن القانوني للعمل فإنّه يُحرّر محضراً بالمخالفة، إذا لم يمتثل لنصائح المفتش بعدم تشغيل الحدث قبل السن القانوني^(٢).

وتمتدّ رقابة مفتش العمل إلى طبيعة العمل المكلف به العامل الحدث، فلا يجوز تشغيله في الأعمال المحظورة ولا العمل ليلاً، وغيرها من القيود الوطنية المقررة في قانون العمل.

يظهر دور المفتش في مراقبة تنظيم العمل بالرقابة على أنّ ساعات العمل الفعلية التي يعملها العامل لا تتجاوز الحدّ المسموح به قانوناً، ومراقبة ما أقرته الاتفاقيات الجماعية، وأنّ العامل يحصل على وقت الراحة المقررة قانوناً، كما يتحقّق المفتش من عدم تشغيل النساء والأطفال ليلاً، كما تمتدّ الرقابة للعمل الإضافي من حيث مدّته والأجر المستحقّ عنه^(٣).

يلتزم المفتش بالحفاظ على مصدر الشكوى ولا يفصح عن هويّة مقدّمها؛ الأمر الذي يجعل العمال في مأمن من انتقام صاحب العمل حال معرفته بمصدر الشكوى، على أن يوضع في الحسبان بعض الحالات التي يتطلّب فيها التحقيق التعرف على هوية المشتكي، كما في الشكاوى الفردية^(٤).

أمّا عن سرية المعلومات التي يطلّع عليها المفتش أثناء مزاوله عمله، فيقع على عاتقه الالتزام بعدم إفشاء ما يطلّع عليه من معلومات أو أسرار، وأن تطلّ هذه المعلومات طيّ الكتمان حتى بعد انتهاء عمله كمفتش.

غير أنّ المصلحة العامة توجب على مفتش العمل الإفصاح عن بعض المعلومات التي يكون من شأنها تحقيق العدالة، خصوصاً في معرض الملاحقة القانونية والقضائية^(٥).

يقوم مفتشو العمل بواجباتهم باستقلالية تامّة ونزاهة، وتنصّ المادة (١٥)

(١) المادة (٢٣٢) من قانون العمل المصري.

(٢) قريب من هذا المعنى: بنيزة جمال، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٣) مزناد صبرينة، مرجع سابق، الصفحات ١٢٤-١٢٥.

(٤) قريب من هذا المعنى: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٧٦.

(٥) راجع: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٧٧.

من الاتفاقية رقم (٨١)، والمادة رقم (٢٠) من الاتفاقية رقم (١٢٩) على أنه: "مع مراعاة الاستثناءات التي قد تنصُّ عليها القوانين أو اللوائح الوطنية، يحظر على مفتشي العمل أن تكون لهم أي مصلحة في الشركات الخاضعة لإشرافهم أو من الكشف عن أي معلومات محمية بموجب حقوق الملكية الصناعية أو التجارية، وأن يتعاملوا مع مصدر الشكاوى على أنه سريٌّ، ولا يخطر صاحب العمل بأي ارتباط قد يكون موجودًا بين الشكوى أو التنديد والتفتيش الذي يتم إجراؤه".

وبناءً عليه لا يُسمح لمفتشي العمل بإجراء عمليات تفتيش في مؤسسة يشارك فيها هو أو أحد أفراد أسرته المقربين في الإدارة، أو لديه مصلحة على الإطلاق، ويندرج تحت حظر وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة منع قبول الهدايا أو الخدمات من قبل أصحاب الأعمال والعمال.

وينبغي أن يفهم مصطلح مصلحة مباشرة أو غير مباشرة على أنه يشمل أيضاً أي مصلحة شخصية ذات طبيعة نفسية أو عاطفية أو سياسية أو غيرها من قبل أي مفتش يمكن أن ينظر إليها بشكل معقول على أنها من المحتمل أن تمسَّ بزهامة الشخص أو سلوكه المهني^(١).

ويتفرَّع على ذلك أنه لا يجوز التفتيش في الحالات التي يكون فيها تضارب في المصالح؛ مثل: المشاركة في إدارة المؤسسة إما مباشرة وإما من خلال وسيط، أو شراء الأسهم، أو المشاركة المالية.

وبدهي أن يُطَّلَع مفتشو العمل على بعض أسرار العمل الصناعية أو التجارية، وذلك بحكم عملهم، وفي الوقت نفسه يتعيَّن حماية مصلحة أرباب العمل وذلك في حالة الكشف عن هذه الأسرار؛ وبناءً عليه يلتزم مفتشو العمل بعدم إفشاء الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم وإلا تعرضوا للعقوبات المنصوص عليها قانوناً، التي قد تصل إلى الفصل^(٢)، ويمتد الالتزام بعدم إفشاء الأسرار حتى بعد ترك الخدمة.

وكثيراً ما يتردَّد العامل -مصدر الشكوى- في اللجوء إلى مفتشي العمل خشيةً علم صاحب العمل؛ ممَّا يترتب عليه -على أقلِّ تقدير- المعاملة الجائرة له، بل قد يصل الأمر إلى فصله تعسفاً.

ولذلك -حماية للعامل- نصَّت المادة (١٥/ج) من الاتفاقية رقم (٨١) والمادة (٢٠/ج) من الاتفاقية رقم (١٢٩) على: أنه يجب على مفتشي العمل أن

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.74.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.74.

يعاملوا مصدر أي شكوى على أنها سرية مطلقاً لإبلاغهم بوجود خلل أو خرق قانوني، ولا يُبوحوا لصاحب العمل أو ممثله بأن زيارة التفتيش جاءت بناءً على استلام شكوى.

وإذا تطلّب الأمر الكشف عن هوية صاحب الشكوى فعندئذ يجب أن يكون هناك إجراءات لحماية هذا العامل، مما قد يتعرّض له من إجراءات تعسفية من قبل صاحب العمل.

قد يُطلّب من العمال الكشف عن حالة فيروس نقص المناعة البشرية الخاصة بهم أو حالة شخص آخر، ويترتب على هذا الطلب من العمال أو المتقدمين للوظيفة الكشف عن هذه المعلومات؛ مما يؤدي إلى انتهاك حقهم الأساسي في الخصوصية والسرية، علاوة على ذلك -حيث لا تُحترم حقوق الخصوصية- يمكن أن يتعرّض العاملون المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية للوصم والتمييز؛ مما قد يؤدي في النهاية إلى الفصل التعسفي، ربما عن طريق إجبارهم على الاستقالة من عملهم؛ ولذلك يجب أن يتمتع العامل بحماية خصوصيته وضمّان سرية بياناته الطبية^(١).

وتنصُّ المادة (٥٨) من الدستور المصري ٢٠١٤، على أن "للنمازل حرمة، وفيما عدا حالات الخطر أو الاستغاثة لا يجوز دخولها، ولا تفتيشها، ولا مراقبتها أو التنصُّت عليها إلا بأمر قضائيّ مسبّب، يُحدّد المكان، والتوقيت، والغرض منه، وذلك كله في الأحوال المبيّنة في القانون، وبالكيفية التي ينص عليها، ويجب تنبيه مَنْ في النمازل عند دخولها أو تفتيشها، وإطلاعهم على الأمر الصادر في هذا الشأن".

المطلب الثاني وظائف مفتش العمل

يقوم المفتش بمجموعة من الوظائف التي تخدم الهدف الأسمى؛ وهو تطبيق القانون، ولا ينحصر عمل المفتش على الرقابة فحسب، بل يمتد ليشمل توفير المعلومات والمشورة الفنية لأصحاب العمل والعمال^(٢).

حيث إنّ الإقتصار على فرض العقوبات، دون تقديم المساعدات الفنية والقانونية، لن يجدي في تحقيق الهدف المنشود من الرقابة والتفتيش، المتمثل

(١) راجع:

Good Practices in Labour Inspection and HIV and AIDS International Labour Office - Geneva: ILO, 2012 1v, p.15. Available at (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_191326.pdf).last visited 17, Nov, 2020.

(٢) راجع:

Andrees, Beate.op.cit.pp.14-15.

في ضمان تنفيذ قوانين العمل^(١).

ومن المؤسف حقاً أنَّ المشرع المصري أغفل إيراد نصوص قانونية صريحة تُحدِّد فيها وظائف جهاز تفتيش العمل، ولا يعني ذلك عدم تبني المشرع للمعايير الدولية المنظمة لهذه الوظائف، فالدولة المصرية صادقت على الاتفاقية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

تقسيم:

نوزع الدراسة في هذا المطلب على فرعين؛ نتناول في أولهما الوظيفة الوقائية لمفتش العمل، ونخصص الثاني للوظيفة الرقابية لمفتش العمل، ونختتم كلامنا بدراسة الوظيفة الإدارية لمفتش العمل.

الفرع الأول الوظيفة الوقائية لمفتش العمل

١- وظيفة المشورة والمعلومات:

يمكن لمفتشي العمل استخدام خبراتهم للمساعدة في حلّ المشكلات التي تواجههم أثناء عمليات التفتيش في الموقع، أو من خلال اتصالاتهم مع منظمات العمال وأصحاب العمل، ويمكن لمفتشي العمل أيضاً تقديم المشورة بشأن تطوير الحملات الإعلامية وأداء دور رئيسي في الحملات؛ مثل الحملات ضد التوظيف غير القانوني، علاوة على ذلك، يقوم مفتشو العمل بتعزيز معايير العمل، ولا سيما المعايير الأساسية واللوائح الوطنية التي تنفذها، كما يمكن لمفتشي العمل توفير التدريب، وخاصة للنقابات العمالية وأرباب العمل والمنظمات غير الحكومية ومسؤولي محاكم العمل والسلطات الحكومية الأخرى.

٢- وظيفة الحماية:

يمكن لمفتشي العمل أيضاً تمكين العمال من خلال الاتصال المباشر أثناء التفتيش في الموقع من خلال نشر المعلومات؛ حيث يُعدُّ إعلام العمال وأصحاب العمل وضحايا العمل الجبري المحتملين بحقوقهم إستراتيجية وقاية وحماية مهمة.

ولمفتشي العمل تطبيق مجموعة واسعة من الأدوات بطريقة تقديرية ومرنة؛ اعتماداً على الموقف المحدد الذي يواجهونه في مكان العمل؛ على سبيل المثال: يمكنهم إتاحة الفرصة للمؤسسات غير الممتثلة لتصحيح تجاوزاتها

(١) راجع:

Pires, Roberto. "Vers un respect durable de la législation: résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil." *Revue internationale du Travail*, vol. 147.2-3 (2008): 219-252.P.238.

عن طريق إصدار إخطارات قبل الشروع في الملاحقة، كما أنهم يتشاورون أثناء العملية من خلال إشراك أصحاب العمل ودعم العمال ونشر الممارسات الجيدة.

صور تزويد أصحاب الأعمال والعمال المعنيين بالمعلومات التقنية والمشورة بشأن أكثر الوسائل فعالية للتوافق مع الأحكام القانونية:

الصورة الأولى: في هذه الصورة يتلقّى المفتش أسئلة من صاحب العمل أو ممثليه أو من العمال أو ممثليهم؛ وذلك أثناء زيارته لموقع العمل، فالإجابة على الأسئلة تحمل في طياتها العديد من المعلومات والإرشادات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون.

ومن مزايا هذه الصورة: أنّ تقديم المعلومات والإرشادات أثناء الزيارة التفتيشية يكتسب أهمية خاصة؛ تتمثل في كونها تتعلق بحالة معينة بالذات، هي حالة المنشأة التي يقوم بزيارتها، ولهذا فإنّ هذه المعلومات والإرشادات تكون واضحة ودقيقة بعيدة عن العمومية^(١).

الصورة الثانية: إذا كان المفتش -في الصورة الأولى- ينتقل إلى المنشأة للزيارة التفتيشية، فيسأل العامل أو صاحب العمل، ففي الصورة الثانية يأتي العامل أو صاحب العمل إلى المفتش.

فهذه الصورة تتحقّق في مكتب المفتش؛ إذ يُفترض في هذا المكتب أن يكون مفتوحاً لكلّ من يقصده طالباً للمعلومات والإرشادات^(٢).

ويستقبل المفتش في مكتبه العامل أو صاحب العمل إذا كان أحدهما أو كلاهما طالباً للنصح والإرشاد، بل وللمفتش أن يستدعي حضور الشخص المعنيّ إلى مكتبه -كما لو كانت ثمة شكوى أو قضية ما- لكي يُقدّم له النصح والإرشاد بخصوص الشكوى أو القضية^(٣).

ويمكن إنشاء إدارة إلكترونية تتولّى مهمة تقديم المعلومات والإرشادات إلى طالبيها عن طريق التليفون، أو وسائل التواصل الاجتماعي، أو عن طريق الموقع الخاص بإدارة التفتيش.

الصورة الثالثة: تهدف هذه الصورة إلى التواصل مع كافة المعنيين بأحكام القانون الاجتماعي، ومساعدتهم على تفهّم متطلبات تنفيذ هذه الأحكام، ومن ثمّ تقبلها وتطبيقها التطبيق الأمثل، ولا يخفى ما في هذه الصورة من تمكين لمفتّش العمل من أن يُقدّم تفصيلات فنيّة عن اشتراطات الصحة والسلامة، لكلّ ذي شأن.

(١) في هذا المعنى راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٢٣.

(٢) قريب من هذا المعنى: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٢٣.

(٣) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٢٣.

وهذا ما نصت عليه التوصية الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في بندها رقم (٧)، الذي جاء فيه: (تتخذ إجراءات مناسبة لضمان تلقي أصحاب العمل والعمال المشورة والتعليمات بشأن تشريع العمل والمسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية؛ وذلك بوسائل منها:

١- المحاضرات، والمقابلات الإذاعية، والملصقات، والكتيبات، والأفلام التي تشرح نصوص تشريع العمل، وتقترح وسائل تطبيقها، وكذلك وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

٢- المعارض الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.

٣- تعليم القواعد الصحية في الصناعة في المدارس التقنية).

وعلى النهج ذاته، نصت التوصية الدولية رقم (١٣٣) بشأن تفتيش العمل في الزراعة، في البند رقم (١٤)، على بيان مفصل حول وسائل وأساليب تنفيذ هذه الوظيفة من وظائف تفتيش العمل في قطاع الزراعة^(١).

ولا يغيب عن البال أن التطور التكنولوجي يتيح لمفتشي العمل فرصة كبيرة لزيادة نشاطهم، فمن الميسور الآن التواصل بين المفتش والمخاطبين بأحكام القانون الاجتماعي باستخدام شبكة المعلومات الدولية، وتقديم كل ما يُراد تقديمه من معلومات وإرشادات، وصور توضيحية ومخططات وأفلام متحركة عبر الشبكة^(٢).

ويتعين على جهاز التفتيش ألا ينغلق على نفسه، بل يعمل على الاستفادة من وسائل الإعلام المسموعة والمرئية والمقروءة لزيادة الوعي الجماهيري.

٣- النصح والإرشاد:

للمفتش السلطة التقديرية في إبداء النصيحة لصاحب العمل أو إعطائه تنبيهًا، بدلاً من اتخاذ الإجراءات العقابية الأشد، وذلك إذا تراءى للمفتش أن المخالفات التي ارتكبها صاحب العمل لم تكن على درجة كبيرة من الجسامة،

(١) وينص البند رقم (١٤) من التوصية رقم (١٣٣) بشأن تفتيش العمل في الزراعة على أن: (١- تطلع الدول الأعضاء أو تشجع الحملات التعليمية الرامية إلى تعريف الأطراف المعنية، بكل الوسائل المناسبة، بالأحكام القانونية النافذة، وضرورة تطبيقها بدقة، وكذلك بالأخطار التي تهدد حياة وصحة العاملين في المنشآت الزراعية وأنسب الوسائل لتجنبها.

٢- يجوز أن تشمل هذه الحملات في ضوء الظروف الوطنية ما يأتي:
أ- استخدام خدمات المرشدين أو المعلمين الريفيين. ب- توزيع الملصقات والكتيبات والدوريات والصحف. ج- تنظيم عروض أفلام والبرامج الإذاعية والتلفزيونية. د- ترتيبات المعارض والعروض العملية عن الصحة والسلامة. هـ- إدراج موضوعات الصحة والسلامة وغيرها من الموضوعات المناسبة في برامج التعليم في المدارس الريفية والزراعية. و- تنظيم المؤتمرات للعاملين في الزراعة الذين يتأثرون بإدخال أساليب عمل جديدة أو مواد جديدة. ز- مشاركة مفتشي العمل في الزراعة في برامج الثقافة العمالية. ح- ترتيبات المحاضرات والمناقشات والحلقات الدراسية وإجراء مسابقات ذات جوائز).

(٢) راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٢٦.

ولا يقدح في ذلك عدم النص صراحة على هذه السلطة من قبل المشرع، فالسلطة التقديرية عادةً ما تُستلهم من روح القانون.

٤- الإبلاغ عن القصور التشريعي:

- إبلاغ السلطات المختصة بعيوب التطبيق:

تتمثل هذه الوظيفة في قيام المفتش بإبلاغ السلطات المختصة بما يكتشفه من ثغرات أو أخطار جديدة لم ينصَّ عليها القانون، ونصّت على ذلك معايير العمل الدولية والعربية؛ فالاتفاقية الدولية رقم (٨) في مادتها (١/٣ ج) والاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) في مادتها (١/٦ ج)، قد نصّت على: (إبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص أو عيوب التطبيق التي لم تنص عليها الأحكام النافذة)، وتضيف الاتفاقية رقم (١٢٩) بشأن تفتيش العمل في الزراعة: تقديم المقترحات بغية تعديل القوانين واللوائح.

وللاضطلاع بهذه المهمة، يجب أن يكون المفتشون قد أعدوا تقنياً وعملياً للقيام بهذا الدور، وكل هذا لا يتأتى إلا من خلال الدراسة والتدريب والممارسة التي تُمكنهم من التعرف على أوجه النقص والعيوب الموجودة في نصوص القوانين واللوائح^(١).

ولنجاح هذه الصورة يلزم وجود إدارة تتمتع بالمرونة، وتتقبل ملاحظات المفتشين ومقترحاتهم بشأن تعديل أو إلغاء نصوص قائمة، أو اتخاذ إجراءات إدارية لمعالجة حالات مستحدثة وفقاً للصلاحيات القانونية الممنوحة له^(٢).

ولا يخفى كم الاستفادة من خبرات المفتشين حال دعوتهم للمشاركة في إعداد مسودات القانون.

- الوظائف الوقائية لتفتيش العمل:

يتوقف فعالية دور مفتشي العمل على دراية أصحاب العمل والعمال التامة بالحاجة إلى معرفة حقوقهم والتزاماتهم وممارستها؛ فالمادة (١/٣ ب) من الاتفاقية رقم (٨١) والمادة (١/٦ ب) من الاتفاقية رقم (١٢٩) تُوليان أهمية كبيرة للمعلومات والمشورة لأصحاب العمل والعمال فيما يتعلّق بأكثر الوسائل فعاليةً للائتمثال لأحكام القانون؛ وهي الأحكام المتعلقة بإنفاذ القانون.

وخطت المادة (١٤/١) من التوصية رقم (١٣٣) بشأن تفتيش العمل في الزراعة خطوة أكثر تقدماً؛ حيث ألزمت الأعضاء بتنظيم حملات تنقيفية والترويج لها، تهدف إلى إبلاغ السلطات المعنية بجميع الوسائل المناسبة بالأحكام القانونية المعمول بها والحاجة إلى تطبيقها بشكل صارم، وكذلك الأخطار التي قد تتعرض لها حياة الأشخاص العاملين في المشروعات

(١) في هذا المعنى انظر: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٢٩.

(٢) قريب من هذا المعنى: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٢٩.

الزراعية وأنسب الوسائل لتلافيها، بل وأوردت بعض الوسائل المناسبة لتعليم العمال، التي قد تشمل في ضوء الظروف الوطنية:

- أ- استخدام خدمات الموجهين أو المعلمين الريفيين.
- ب- توزيع الملصقات والنشرات والدوريات والصحف.
- ج- تنظيم عروض الأفلام والبرامج الإذاعية والتلفزيونية.
- د- الترتيبات الخاصة بالمعارض والعروض العملية حول النظافة والسلامة.
- هـ - إدراج النظافة والسلامة وغير ذلك من المواد المناسبة في البرامج التعليمية للمدارس الريفية والمدارس الزراعية.
- و- تنظيم مؤتمرات للأشخاص العاملين في الزراعة المتأثرين بإدخال أساليب عمل جديدة أو مواد جديدة.

ز- مشاركة مفتشي العمل الزراعي في برامج تعليم العمال.

ح- ترتيب المحاضرات والمناقشات والندوات والمسابقات بالجوائز.

ويجري العمل في كثير من البلدان على تكليف مفتشي العمل بمهمة توفير المعلومات والمشورة الفنية لأصحاب العمل والعمال وعلى المنظمات النقابية.

ويتم تقديم الاستشارات عند الطلب، إما شخصياً في مكاتب مفتشية العمل وإما عبر الهاتف أو البريد، أو بأي وسيلة أخرى، ويمكن الاستعانة ببعض المجالس الاستشارية الثلاثية الأطراف -حكومة وعمال وأصحاب أعمال- لتكون منبراً لمفتشي العمل لإيصال المعلومات إلى أصحاب الأعمال ومنظمات العمال.

ولا تخفى أهمية التقارير الصادرة عن مفتشية العمل، فمن شأنها التعرف على الموضوعات الأكثر تكراراً من حيث المآخذ؛ ومن ثم سرعة إيجاد الحل لها، بل يعدُّ التقرير السنوي وسيلة لمفتشية العمل لتقديم تفسيرات ومعلومات مفصلة عن التدابير التي تقدمها مفتشية العمل^(١).

وللمراكز التابعة لإدارة تفتيش العمل عقد دورات وحلقات دراسية ومؤتمرات، التي سيشارك فيها العمال وأصحاب العمل في جميع قطاعات الاقتصاد.

ويقف نقص الموارد ومرافق النقل حجر عثرة أمام تزويد أصحاب العمل

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.32.

والعمال بالمعلومات والمشورة، التي من شأنها تعزيز التطبيق الفعال للأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال.

ويلاحظ أنّ الكثير من المشورة والمعلومات التقنية المقدّمة في جميع أنحاء العالم تتعلّق بالسلامة والصحة المهنية، وإذا كان من المهم بذل جهد خاص للقيام بحملات ترويجية لتعزيز الامتثال للأحكام القانونية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، فإنه يجب أن يشمل هذا النهج أيضًا جوانب مهمة أخرى لظروف العمل التي لها تأثير؛ مثل: ساعات العمل، والإجازة، وحماية الأجور، وحظر التمييز، والمساواة في الأجور بين الرجال والنساء متى تماثلت الأوضاع... إلخ.

الفرع الثاني الوظيفة الرقابية لمفتش العمل

الامتثال للقوانين وإنفاذها:

لا يمكن فهم تفتيش العمل فهمًا تامًا دون النظر في إجراءات العقوبة، وهذه الإجراءات مطلوبة للحصول على التعويض والجبر في حالة المخالفة، كما أنّ لها أثرًا رادعًا، ولكن العقوبات ما هي إلا واحدة من الوسائل بيد المفتشين من أجل الحصر على الامتثال للقانون، أو في هذه الحالة إنفاذه؛ ومع ذلك، وفي كثير من الأحوال، لا تكون القواعد والممارسات الوطنية التي تحكم العقوبات واضحة، ولا توفر للمفتشين القدر الكافي من حرية التصرف لكفالة الامتثال للقانون^(١).

وبصفة عامة، تستخدم غالبية البلدان الغرامات والإجراءات الإدارية بمثابة عقوبات في إدارة تفتيش العمل^(٢)، ويمكن استئناف هذه العقوبات أمام المحاكم بعد استنفاد السبل الإدارية؛ أي إن تدخلات تفتيش العمل التي تنطوي على دعاوى إدارية أو مدنية أو جزائية قد تنتهي في المحكمة كملاذ أخير، وتلجأ بعض الدول التي لديها إدارات تفتيش محدّدة للضمان الاجتماعي إلى الإجراءات الإدارية الخاصة التي توفر الانضمام التلقائي للضمان الاجتماعي وسبل الإنفاذ العاجلة^(٣).

وتُعزّز بعض الدول الأثر الجزري للعقوبات المفروضة من خلال نشرها

(١) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٨٣، بند ٣٤٠.

(٢) إضافة إلى الغرامات، واتباعًا للمبادئ الواردة في الاتفاقيتين المعنيتين (المادتان ١٣ و ١٨ من الاتفاقية رقم ٨١، والمادتان ١٨ و ٢٤ من الاتفاقية رقم ١٢٩)، فإن معظم التشريعات تنص صراحة على أنه باستطاعة المفتشين تعليق أو وقف العمليات أو الأنشطة في حال وجود خطر جدي يهدّد العمال، أو تفرض عقوبات في حال تعطيل مفتشي العمل في أداء واجباتهم.

(٣) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٨٣، بند ٣٤١.

على مواقع الإنترنت العامة، وهذا يشمل نظام وسام "الوجه الباسم" في الدانمرك، أو نظامًا مشابهة كذلك التي أخذ بها في إسبانيا والبرتغال؛ حيث يمكن الجمع ما بين العقوبة والأمر بنشر المخالفات المتكررة أو الجسيمة أو الفادحة، وفي البرتغال، قد تكون العقوبة مصحوبة بحظر المشاركة في العطاءات العامة للعقود، وفي المملكة المتحدة، يجب أن تُتاح للجمهور المعلومات الخاصة بالتحسينات المطلوبة وبإشعارات الحظر، وعلاوة على ذلك، ومنذ عام ٢٠٠١، تُنشر على شبكة الإنترنت الأحكام القضائية التي تصدر كل سنة بحق مخالفات التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيّتين، ويوجد نظام مشابه يُطبّق في البرازيل؛ حيث تُدرج أسماء الضالعين في ممارسة العمل الجبري في قائمة تنشر علنًا^(١).

وفي سويسرا، يمكن أن تشمل العقوبات زيادة في أقساط التأمين، وعلى غرار المملكة المتحدة، سحب التراخيص وتعليق أو إبطال رخصة التشغيل لدى المنشأة، وقد اعتمدت بلجيكا نظامًا مشابهة تتناول أقساط تأمين الحوادث المهنية، وهي تستخدم صيغة رياضية لتخفيض أقساط المنشآت الممتثلة للقانون ذات الحوادث القليلة ولزيادة أقساط المنشآت التي لا تلي متطلبات الامتثال الدنيا (على غرار نظام مكافأة عدم المطالبة المطبق في تأمين السيارات)، وقد أدخلت إسبانيا أيضًا تخفيضات مماثلة في أقساط التأمين المهنية للمنشآت التي تسهم في منع الحوادث في مكان العمل.

وقد يكون من النهج المبتكرة: اعتماد تدابير ردعية في شكل عقوبة إدارية تؤثر على المصالح الاقتصادية الحيوية للمنشأة؛ وقد يشمل ذلك مثلًا: منع المنشأة من المشاركة في العطاءات العامة، كما في البرتغال وهنغاريا، أو سحب الإعانات والمساعدة العامة، أو الإغلاق المؤقت أو النهائي للمنشأة، كما في البرتغال وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وفرنسا^(٢).

وفي الإمارات العربية المتحدة، يجوز لوزارة العمل -إذا ما خالفت منشأة ما أحكام القانون الاتحادي رقم ٨ لعام ١٩٨٠ بشأن علاقات العمل- أن تُعلّق معالجة الطلبات المقدمة، من قبيل الموافقة على عقود العمل الجديدة مع العمال الأجانب، ويمكن تطبيق هذا التدبير إمّا بصفة مؤقتة وإمّا بصفة دائمة (المادة ٨، الأمر الوزاري رقم ٧٨٨ لعام ٢٠٠٩ بشأن حماية الأجور)، وكعقوبة إضافية، يمكن تخفيض مرتبة الشركات أو حتى إزالتها من سجل وزارة العمل، مما يُخضع المنشأة لنظام أقسى من حيث الرسوم والمصاريف الإدارية، ويمكن للوزارة أيضًا أن ترفض الموافقة على عقود التوظيف إذا لم يزود صاحب

(١) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٨٤، بند ٣٤٦.

(٢) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٨٤، بند ٣٤٧.

العمل العمال بالوثائق المناسبة^(١).

وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ينصُّ قانون العمل^(٢) على أنَّ الأفراد أو المنظمات التي تحقق نتائج ناجحة في تنفيذ قانون العمل تتلقَّى فوائد ومزايا اقتصادية^(٣).

الدور الوقائي لنظام التفتيش:

إذا كان من المستحيل أن يتم القضاء على مخاطر العمل، فبالإمكان التقليل منها، ولعلَّ أهم سبل التقليل من المخاطر هو الدور الوقائي الذي يمارسه مفتش العمل.

الاختصاص التصالحي، ويتمثل في التدخل بصفة وديَّة للتوفيق بين العامل وصاحب العمل في حالة نشوب نزاعات بينهم (فردية أو جماعية)، ويرى البعض^(٤) أنَّ هذا الاختصاص ليس له أساس من الناحية القانونية، وإنما يمكن اعتباره نابغًا من صميم العمل اليومي لمفتشي العمل وكامتداد لاختصاصه الرقابي.

ولا يمكننا أن نشايح هذا الرأي، فالاختصاص التصالحي يجد سنده القانوني فيما للمفتش من سلطة تقديرية في أداء عمله.

ويتمثَّل الدور الوقائي لمفتش العمل في حماية العمال من المخاطر قبل مباشرة العمل؛ وذلك بإخضاعهم للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف، على أن تكون هذه الفحوص بصفة دورية.

ولا ينتهي دور المفتش برقابة الفحص الطبي للعامل قبل مباشرته للعمل، بل يتعدَّى هذا الدور الوقائي لحمايته من الأخطار خلال أو أثناء مباشرته للعمل، وذلك من خلال التحقُّق من توافر إجراءات السلامة والصحة المهنية وفقًا للقانون، كما يقوم المفتش بفحص المؤسسة ومعدات وقاية العمال وعوامل حماية البيئة، من خلال التحقُّق من نظافة بيئة العمل بالمستوى الذي يُفَرِّره القانون، وعلى وجه

(١) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٨٤، بند ٣٤٨.

(٢) قانون العمل لعام ٢٠٠٦، المادة ٧٤.

(٣) مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٨٤، بند ٣٤٩.

(٤) محمد الدكي، تأملات في نظام تفتيش الشغل، مجلة القصر، العدد ٦، ٢٠٠٣، ص ١١٣.

الخصوص التخلُّص من المواد السامة والمواد الضارة بالصحة وتهوية مكان العمل وتنقيته^(١).

ويجب على المفتش قبل القيام بالزيارة أن يقوم بالآتي^(٢):

١. التأكد من توفر معدات الحماية الشخصية المطلوبة؛ حتى لا يُعرضوا أنفسهم للمخاطر، ويجب أن يكونوا قدوة لأصحاب العمل والعمال؛ على سبيل المثال: سيكون من غير المناسب بالنسبة لهم الدخول إلى موقع بناءٍ يتطلَّب ارتداء أحذية واقية وقُبعة صلبة دون ارتدائهم إياها.

٢. التأكد من أن لديهم معدات لتسجيل ظروف الموقع والمعلومات المقدَّمة، بما في ذلك: الكاميرات ذات القدرة على التقاط الصور الثابتة والفيديو (وتذكر البطاريات الإضافية وبطاقة الذاكرة/ الفيلم)، وأجهزة الكمبيوتر المحمولة، و مواد الكتابة، وشعلة (مصباح يدوي)، وهاتف محمول.

٣. تزويد أنفسهم بالأوراق القانونية اللازمة، وستعتمد هذه على التشريعات الوطنية، ولكنها قد تشمل: إشعارات التوقُّف، ونماذج البيانات، ووسائل تسجيل الأدلة الماديَّة ووسمها، وغيرها من الأعمال الورقية التي قد يُطلب من المفتشين إكمالها خلال المراحل الأولى من التحقيق؛ مثل التقارير الأولية والنماذج الداخلية للإدارة؛ فقد تختلف المتطلبات حسب خطورة الحادث قيد التحقيق.

٤. إحضار المواد الإرشادية، وإذا كان من المعروف ما هي الآلات التي كانت متورطة في الحادث فقد يكون من المفيد تزويد الشركة بأي وثائق متاحة حول تشغيلها الآمن؛ فقد تكون هذه المواد مفيدة أيضاً للمحقق.

٥. التأكد من حملهم الطعام والماء؛ لأنهم لا يملكون وسيلة لمعرفة المدة التي سيقونها في الموقع؛ فاهتمامهم باحتياجاتهم الخاصة يُظهر حيادهم واستقلالهم، حتى لا تكون ذريعة لتعرضهم للرشوة من جانب صاحب العمل.

٦. التأكد من أن لديهم بطاقات الهوية وبطاقة التفويض وبطاقات الزيارة المناسبة.

٧. التأكد من أنهم يعرفون الموقع الدقيق للحادث، وأن لديهم وسائل السفر من وإلى الموقع.

ويمارس مفتش العمل دوره في الوقاية من مخاطر العمل في ثلاث مراحل؛ المرحلة الأولى: هي المرحلة السابقة على بدء العمل في المنشأة،

(١) في هذا المعنى راجع: مزناد صبرينة، مرجع سابق، ص ١٥٤.

(٢) راجع:

والمرحلة الثانية: هي أثناء القيام بالعمل، وأخيراً بعد وقوع المخالفة.

المرحلة الأولى: المرحلة السابقة على البدء في العمل:

نظمت هذه المرحلة التوصية الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في بندها رقم (١)؛ حيث جاء فيه: "يلزم أي شخص ينوي فتح منشأة صناعية أو تجارية أو الحلول محلّ غيره في منشأة من هذا النوع، أو الشروع فيها بنوع من الأنشطة تُصنّفه السلطة المختصة على أنه يؤثر عملياً على تطبيق الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل - بإخطار إدارة تفتيش العمل المختصة بذلك سلفاً، إمّا مباشرة وإمّا عن طريق سلطة أخرى تُعيّن لهذا الغرض".

وهذا البند خير دليل على أنّ الوقاية تكون من البداية، فبمجرد أن يعزم الشخص على فتح منشأة أن يخطر إدارة التفتيش بذلك.

ولتنظيم مسألة الوقاية، نصّ البند رقم (٢) من التوصية الدولية رقم (٨١) على أن (تضع الدول الأعضاء ترتيبات يجوز بموجبها عرض تصميمات المنشآت أو التجهيزات أو أساليب الإنتاج الجديدة على إدارة تفتيش العمل المناسب؛ لإبداء رأيها فيما إذا كانت مثل هذه التصميمات تجعل من الصعب أو المستحيل مراعاة القوانين أو اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في الصناعة، أو في احتمال أن تُشكّل خطراً على صحة أو سلامة العمال).

أما البند رقم (٣) من التوصية الدولية رقم (٨١) ينص على أن (مع مراعاة أي حق في الاعتراض قد ينص عليه القانون، ينبغي إخضاع تنفيذ تصميمات المنشآت أو التجهيزات أو أساليب الإنتاج الجديدة التي تعتبرها القوانين أو اللوائح الوطنية خطرة أو ضارة بالصحة، لشرط إدخال أي تعديلات عليها تُقرّها إدارة تفتيش العمل لضمان صحة وسلامة العمال).

يتضح من هذه البنود الثلاثة أنّ ممارسة المنشأة لنشاطها يتوقف على الموافقة المسبقة من جهاز تفتيش العمل، وهذه الموافقة تتوقف على تنفيذ المنشأة للتعديلات التي قد تُجريها إدارة تفتيش العمل للحفاظ على صحة وسلامة العمال.

وفي الاتجاه نفسه نصّت الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) لسنة ١٩٦٩ بشأن تفتيش العمل في الزراعة في مادتها رقم (١٧)، على أنّ (تشارك إدارات تفتيش العمل في الزراعة - في الحالات وبالطرق التي تحددها السلطة المختصة - في الرقابة الوقائية للتركيبات أو المواد الجديدة والأساليب الجديدة لمناولة أو تجهيز المنتجات التي يبدو أنها قد تُشكّل تهديداً للصحة أو السلامة).

ويحمل هذا النص في طياته المرونة التي تُتيح للسلطة الوطنية مجالاً واسعاً للاختيارات التي تلائم ظروفها الوطنية.

وعلى صعيد مستويات العمل العربية، تنصّ المادة رقم (١٨) من الاتفاقية

العربية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل على أن (يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت)، وبهذا يتواضع هدف الجهاز عند حد المشاركة في وضع الاشتراطات المذكورة، دون أن تكون له سلطة مراقبة الالتزام بها والتحقق من توفرها مسبقاً قبل مباشرة المنشآت بالعمل^(١).

وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية الدولية رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣ بشأن الوقاية من الآلات، نصت -وكإجراء وقائي- على أنه (يحظر بيع الآلات وتأجير الآلات التي تكون أجزاؤها خطيرة ... دون وقاية كافية، وذلك بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية ...)، وبهذا تتضافر معايير العمل لإرساء الدور الوقائي لجهاز التفتيش.

وفي مصر تنص المادة (٢٠٤) من قانون العمل على أن "يراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن"، ولا شك أن هذا الحكم يراعي البعد البيئي عند الترخيص حتى لا تكون المنشآت الجديدة مصدرًا لتلوث البيئة.

المرحلة الثانية: أثناء أداء العمل^(٢):

تعد هذه المرحلة من أهم المراحل؛ إذ لا يقتصر الدور الوقائي لمفتشي العمل على التحقق من توفر شروط السلامة في الأجهزة والمعدات قبل مباشرة العمل، بل يظل هذا الدور ضرورياً أثناء أداء العمل.

ويقوم المفتش في هذه المرحلة بمراقبة مباني المنشأة من حيث: التدفئة والإضاءة والصرف الصحي ونظام الخزانات وآلات الرفع وغيرها من التركيبات، ويقوم المفتش بفحص معدات وقاية العمل من ملابس وأدوات الوقاية، ومعدات مواقع العمل، وتُمثّل احتياطات الوقاية العامة بؤرة اهتمام مفتش العمل؛ حيث يتأكد من وجود تدابير الوقاية من الحريق وإجراءات الإنقاذ، وتعليمات استعمال المواد السامة والخطرة.

وفي ختام هذه المرحلة تتكوّن صورة لدى المفتش حول نظام الوقاية من المخاطر، ليشرع في توجيه النصح والإرشاد إلى صاحب العمل؛ ليقوم هذا الأخير بتحسين نظام الوقاية والارتقاء به.

ويحدث كثيراً في الواقع العملي عدم انصياع أصحاب العمل لإرشادات ونصائح مفتش العمل، ممّا يضطر هذا الأخير إلى تحرير محضر بالواقعة لتبدأ بعد ذلك الملاحقة القضائية لصاحب العمل.

(١) راجع في هذا المعنى: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٣٥.

(٢) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، الصفحات ١٣٦-١٣٧.

المرحلة الثالثة: بعد وقوع المخالفة:

وفي هذه المرحلة يقوم المفتش بالتحقيق في الحوادث التي تلحق بالعمال؛ سعياً لتحديد المسؤول عنها، وضماناً لاستيفاء العمال المصابين حقوقهم المقررة في قوانين العمل والتأمينات.

ومن خلال التحقيق يستطيع المفتش أن يقف على المخاطر الفنيّة التي تسببت في الحادث، مُحدِّداً الأسباب التقنيّة (كاعتماد إجراءات أو أساليب جديدة في العمل أدت إلى وقوعه)، أو البشرية (كالإهمال في مراعاة قواعد السلامة والصحة، تخلف عنها الحادث).

ويعلم المفتش بوقوع المخالفة إما بنفسه، ويكون ذلك أثناء زيارته التفتيشية، وإمّا عن طريق إعلامه بوقوع المخالفة التي أدت إلى إصابة عمل.

ونصّت الاتفاقية الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في مادتها رقم (١٤) على أن (تخطر هيئة تفتيش العمل بالحوادث الصناعية وحالات الأمراض المهنية في الحالات وبالطريقة التي تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية).

وجاءت المادة رقم (١٩) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) أكثر تفصيلاً؛ إذ نصت فقرتها الأولى على أن (تخطر هيئة تفتيش العمل في الزراعة بالحوادث المهنية وحالات الأمراض المهنية في القطاع الزراعي، وفي الحالات وبالطريقة التي تُقررها القوانين أو اللوائح الوطنية)، إلى هنا لم تضيف هذه الاتفاقية جديداً عن نظيرتها رقم (٨١).

ونصّت الفقرة الثانية من المادة (١٩) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) على أن (يشارك المفتشون بقدر الإمكان في أي تحقيق على الطبيعة في أسباب أخطار الحوادث المهنية أو الأمراض المهنية، وخاصة الحالات التي تؤثر على عدد من العمال، أو التي تكون لها عواقب مميتة).

وتنتهي هذه المرحلة بتقديم مفتش العمل تقريراً لصاحب العمل بالإجراءات والتعديلات اللازمة للحيلولة دون وقوع مثل هذه الحوادث مرّة أخرى، ويرهن ذلك بفترة زمنية محددة يحقُّ بعدها لمفتش العمل مقاضاة صاحب العمل عن إخفاقه في تحقيق اشتراطات الصحة والسلامة^(١).

أسباب ضعف الدور الوقائي لتفتيش العمل:

لا شكَّ أنّ الدور الوقائي للتفتيش يجدُّ من عدد الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العمال أثناء العمل، وهي غاية ينشدها الشركاء الثلاثة (العمال – أصحاب العمل – الدولة)، لحفاظها على سلامة الإنسان العامل.

(١) راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٣٨.

ومما يؤسف له، أنّ الدور الوقائي للتفتيش لا يؤدي بالشكل المطلوب في مختلف دول العالم، بما في ذلك الدول المتقدمة صناعياً، مع تباين ملحوظ في درجات أدائه بين الدول المختلفة^(١).

ويمكن إرجاع أسباب ضعف الدور الرقابي إلى ضعف الموارد المالية المخصصة للقيام بهذا الدور، والنقص في الأجهزة والمعدات الفنية اللازمة للقيام بالدور الوقائي، وأخيراً، قلة عدد المفتشين المدربين تقنياً للقيام بالعمليات التفتيشية الوقائية^(٢).

وعلى الصعيد الوطني، لم ينصّ المشرع العمالي المصري على الدور الوقائي لتفتيش العمل وفقاً لمعايير العمل الدولية؛ الأمر الذي يعني فوات فرصة التحقق من توفر شروط السلامة في المنشأة المزمع إنشاؤها.

أمّا عن كيفية الحصول على المعلومات أثناء عملية التفتيش^(٣)، فيجب على المفتشين إثبات كل استنتاج يتوصلون إليه من عملية التفتيش بالأدلة الموضوعية المناسبة، وأهم الأدلة الموضوعية هي التوثيق، وملاحظة المفتش لإجراء أو حدث، والمقابلات التي تتم مع العمال.

لا يلزم نسخ المستندات، ولكن يكفي ملاحظة الأرقام المرجعية للوثائق وتواريخ الإصدار، كما يجب على المفتشين إجراء مقابلات مع العمال وممثلي العمال وممثلي الإدارة كلما أمكن ذلك، يمكن أن تكون هذه اجتماعات رسمية أو محادثات غير رسمية في مكان العمل.

وأخيراً، يجب على المفتشين دائماً تدوين أسماء الأشخاص الذين تمت مقابلتهم دون تحريفهم؛ فقد يحتاج بعض الموظفين إلى طمأننة أن معلوماتهم ستعامل على أنها سرية إذا لم يرغبوا في أن تعرف الإدارة من الذي قدم المعلومات.

الرقابة على العمالة غير القانونية Control of Illegal Employment

يندرج تحت مهام التفتيش مهمة الإشراف على شرعية العمل، بما في ذلك العمل السري، والعمال المهاجرون الذين هم في وضع غير نظامي، وينتشر هذا النوع بكثرة لدى الدول المستقبلية للعمالة؛ كما في بلجيكا وإيطاليا ودول الخليج^(٤).

(١) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٣٨.

(٢) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ١٣٩.

(٣) راجع:

Guidelines for labour inspection in forestry, Meeting of Experts to Develop Guidelines for Labour Inspection in Forestry, Geneva, 2005, p.38.

(٤) راجع:

وفيما يتعلّق بالعمل السري (الخفي) أو غير القانوني (clandestine Or Illegal employment)، فإنه لا يوجد في الاتفاقية رقم (٨١) ولا الاتفاقية رقم (١٢٩) أيُّ حكم يتضمّن استبعاد أي عامل من الحماية التي يوفرها تفتيش العمل بسبب وضعه الوظيفي غير النظامي.

ويمكننا تأصيل هذا الحكم استناداً إلى الطبيعة الإنسانية لأحكام قانون العمل، التي تتمثّل في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، سواء أكانت هذه الأخيرة مستوفية الشروط القانونية أم غير مستوفية لها.

وتجدر الإشارة إلى أنّ نظام تفتيش العمل في الزراعة يُطبّق على جميع الموظفين أو المتدربين أيّاً كان نوع العقد أو شكله أو مدّته.

والعمل الخفيّ أو السريُّ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالهجرة غير الشرعيّة؛ لذا فإنّ عمليات التفتيش التي تجري على هذا النوع من العمل تتمُّ من خلال التعاون بين مفتشيّ العمل وغيرها من هيئات الإدارة العامة؛ (مثل: الشرطة الداخليّة، وحرس الحدود، والجمارك، وهيئات التأمين الاجتماعي، والخدمات الضريبية)، كلّ سعياً وراء أهدافه الخاصة.

الوظائف المتعلقة بممارسة الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية:

على صعيد العلاقات الجماعيّة فإنّ مفتشي العمل يتحملون مسؤوليات جسام في مجال العلاقات الصناعية، وذلك فيما يتعلّق بممارسة الحقوق النقابيّة وحماية أعضاء نقابات العمال، وتتمثّل إحدى هذه المهام في تسجيل النقابات العمالية المصحوب عمومًا بالتحقّق من شرعية أنظمتها الداخلية^(١).

ويميل الدور المنوط بمفتشي العمل في مجال علاقات العمل الجماعية إلى أن يتخذ شكل الإشراف الدقيق على أنشطة النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل لضمان عدم تجاوزها للحدود المنصوص عليها في الأحكام القانونية.

على أنه يجب عدم الإفراط في استخدام هذا الإشراف إلى الحدّ الذي يتخذ شكل أعمال التدخّل في الأنشطة المشروعة لهذه المنظمات، فإدارات تفتيش العمل لا تتدخّل إلا في حالات استثنائية؛ مثل ارتكاب الجرائم أو انتهاكات القانون التي يُندد بها عدد كبير من الأعضاء.

ونرى أنه لا يجوز لمفتشي العمل التدخّل في الشؤون الداخلية لنقابات العمال طبقاً لمبدأ الحياد والاستقلال لإدارات تفتيش العمل، وتدعيماً لمبدأ

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.24.

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.25.

الحرية النقابية، وإذا وجد مفتشو العمل ثمة مخالفة أن يلجئوا إلى القضاء بوصفه جهة محايدة وموضوعية.

وفي بعض البلدان (بوليفيا - الإكوادور - السلفادور) قد يساهم مفتشو العمل في عملية مراجعة الاتفاقيات الجماعية، وعلى النقيض من ذلك لا يمكن لمفتشي العمل في البرازيل مراجعة الاتفاقيات الجماعية المسجلة من قبل وزارة العمل، وفي إيطاليا لمفتشي العمل الإشراف على الأصوات التي يمكن إجراؤها في حالة الخلاف حول ممارسة حق الإضراب^(١).

عمالة الأطفال:

تتطلب الاتفاقية رقم (١٨٢) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩ من الدول الأعضاء التي صادقت عليها اتخاذ خطوات عاجلة وفعالة لحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، وتشمل التدابير عددًا من المحظورات الجنائية المتعلقة بعمل الأطفال؛ من ذلك: الاتجار، والعمل القسري، وممارسة البغاء، وصناعة المواد الإباحية. ويقع على الدول عبء منع هذه الأشكال من عمل الأطفال والتحقيق في انتهاكات الأحكام الجزائية ومقاضاة مرتكبيها ومعاقبتهم.

ويتضح من طبيعة العديد من هذه الجرائم (الاتجار - البغاء - صناعة المواد الإباحية - والمخدرات... إلخ)، ومكان ضبط هذه الجرائم (الشوارع والمطارات والحدود، وما إلى ذلك)، أنه من الصعوبة بمكان أن يضطلع بهذه المهمة إدارات تفتيش العمل وحدها، فهذه ليست مهمة جهات التفتيش؛ حيث يتم التعامل مع هذه الجرائم في معظم البلدان بشكل أساسي من قبل جهات الشرطة وموظفي الهجرة، التي هي أكثر ملائمة لهذه المهمة.

كما يقوم مفتشو العمل بدور مهم في حماية صحة الأطفال وسلامتهم ورفاههم؛ حيث تتطلب الاتفاقية رقم (٨٢) من الدول الأعضاء تحديد الظروف والأنشطة وأماكن العمل التي تُشكل خطورة على الأطفال، وتحديد أماكن العمل التي تحدث فيها هذه الأنشطة الخطرة، وحظر تشغيل الأطفال في مثل هذه الظروف وفي مثل هذه الأنشطة وأماكن العمل^(٢).

وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية تنطبق على جميع الأطفال، وليس فقط على الذين يعملون في وظائف رسمية.

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.26.

(٢) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.27.

ويجب منح مفتشي العمل الصلاحيات اللازمة للمراقبة والتحقيق في وضع جميع الأطفال الذين يقومون بأعمال خطيرة، وإشراكهم بشكل مباشر أو غير مباشر من قبل الأشخاص الذين يستفيدون من عملهم من أجل حماية صحتهم وسلامتهم^(١).

ونرى أنه يتعين على مفتشي العمل أن يُنسقوا مع الوكالات الأخرى للمشاركة في رعاية الأطفال.

وفي مصر، صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلها فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة^(٢).

وحددت المادة الأولى من القرار أنف الذكر الأعمال والمهن والصناعات التي لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقلُّ سنهم عن ثماني عشرة سنة^(٣). ويُلاحظ أنَّ هذه الأعمال والمهن والصناعات تؤثر على النمو الجسدي للطفل، كما أنها

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.27.

(٢) الوقائع المصرية – العدد ١٩١ في ١٩/٧/٢٠٠٣.

(٣) وهذه الأعمال هي: ١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر، وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار. ٢- العمل في الأفران المعدَّة لصهر المواد المعدنية والمواد الخطرة أو تكريرها أو إنتاجها. ٣- الأعمال والمهن التي يستخدم فيها الزئبق ومركباته. ٤- صناعة المفرعات والأعمال المتعلقة بها. ٥- صهر الزجاج وإنضاجه. ٦- كافة أنواع اللحام. ٧- صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمها. ٨- الدهانات التي يدخل في تركيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة. ٩- معالجة وتهئية أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفينة من الرصاص. ١٠- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على مركبات الرصاص. ١١- صنع أول أكسيد الرصاص «المركب الذهبي» أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص. ١٢- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية. ١٣- تنظيف الورش التي تتناول الأعمال المرموقة (٩، ١٠، ١١، ١٢). ١٤- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ذات القوى المحركة الكبيرة. ١٥- إجراء عمليات الصيانة والتنظيف والإصلاح للماكينات أثناء إدارتها. ١٦- صنع الأسفلت ومشتقاته. ١٧- التعرُّض للبتروول أو منتجات تحتوي عليه. ١٨- العمل في المدابغ. ١٩- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء ومخلفات الدواجن ومستودعات ومخازن المواد والنفايات الخطرة. ٢٠- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها. ٢١- صناعة الكاوتش. ٢٢- نقل الرُّكَّاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية. ٢٣- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع. ٢٤- تستيف بذرة القطن في عنابر السفن. ٢٥- استخدام المواد اللاصقة في صناعات تشغيل الجلود. ٢٦- صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها. ٢٧- العمل كمضيفين في الملاهي. ٢٨- العمل في مجال بيع أو شرب الخمر (البيارات). ٢٩- العمل أمام الأفران بالمخازن. ٣٠- معاملة تكرير البترول والبتروكيماويات. ٣١- صناعة الأسمنت والحراريات. ٣٢- أعمال التبريد والتجميد. ٣٣- صناعة عصر الزيوت بالطرق الميكانيكية. ٣٤- كيس القطن. ٣٥- العمل في معاملة ملء الأسطوانات بالغازات المضغوطة. ٣٦- عمليات تبييض وصباغة وطبع المنسوجات. ٣٧- حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها ... ٣٨- العمل على أبراج الضغط العالي والتواجد داخل نطاقها. ٣٩- تجهيز وتحضير وبذر ورش المبيدات الزراعية. ٤٠- صناعة البلاستيك من مخلفات البلاستيك وحرقه. ٤١- صناعة الغراء. ٤٢- صناعة التبغ والمعسل والدخان واختبار المنتج. ٤٣- أعمال الغطس. ٤٤- الأعمال التي تتم على ارتفاعات خطيرة».

تُعَرِّضه للخطر، فهذه الأعمال المحظورة على الأطفال فضلاً عن تطلُّب قوة جسمانية لأدائها، فإنها تتطلُّب أيضاً الحرص وأخذ الحيطة والحذر، وهما لا يتوافران في الطفل دون الثامنة عشر عاماً.

ويجب على المفتش أن يتأكد من أنَّ الطفل دون الثامنة عشر لا يؤدي الأعمال والمهن والصناعات المحظورة عليه القيام بها، كما يتأكد من أن الطفل لا يزاول الأعمال المحظورة عليه وهو دون السادسة عشر عاماً المنصوص عليها في المادة الثانية من القرار المذكور^(١).

الرقابة على عمل النساء:

يتأكد المفتش من التزام صاحب العمل بالتشريعات الوطنية المعمول بها، التي تحظر على النساء بعض الأعمال.

وفي مصر، صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها^(٢).

وعدّد القرار المذكور نحو ثلاثين عملاً لا يجوز للمرأة العاملة أن تقوم به^(٣)، ولم يكتفِ القرار الوزاري آنف الذكر بتعداد هذه الأعمال، وإنما نصّ في

(١) ويجري نص هذه المادة على أنه: لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ١٦ سنة كاملة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

١- الأعمال السابق الإشارة إليها في المادة (١).
٢- الأعمال التي تُعَرِّض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة.

٣- الأعمال التي يتم التعرض فيها إلى مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية أو جميعها.
(٢) الوقائع المصرية - العدد ١٨٧ في ١٩/٨/٢٠٠٣.

(٣) ويجري نصّ المادة على النحو الآتي: مادة ١- لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الآتية: (١) العمل في الجارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة، والعمل في الملاهي وصلالات الرقص إلا إذا كُنَّ من الراقصات والفنانات الراشحات سنّاً. (٢) صنع الكحول والبطونة وكافة المشروبات الروحية. (٣) العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار. (٤) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها. (٥) صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها. (٦) إذابة الزجاج أو إنضاجه. (٧) عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية. (٨) معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص. (٩) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (١٠٪) من الرصاص. (١٠) صنع أول أكسيد الرصاص «المرتكك الذهبي»، وأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص «السلقون» وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص. (١١) تنظيم الورش التي تزاول الأعمال المشار إليها في البنود (٧، ٨، ١٠). (١٢) إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة. (١٣) تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها. (١٤) صناعة الأسفلت ومشتقاته. (١٥) العمل في دبغ الجلود. (١٦) العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء. (١٧) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها. (١٨) صناعة الكاوتش. (١٩) شحن وتفريغ البضائع في الأحواض الأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع، كذلك أعمال العتالة بصفة عامة. (٢٠) أعمال تستثيف البضائع في عنابر السفن. (٢١) صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها. (٢٢) جميع أعمال اللحام. (٢٣) جميع الأعمال التي يدخل فيها الزئبق. (٢٤) صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية. (٢٥) صناعة الأسمدة. (٢٦) التعرض للمواد المشعة. (٢٧) العمل في صناعة الفنيل كلوريد. (٢٨) صناعة المخصبات والهرمونات. (٢٩) طلاء المعادن التي تتطلُّب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص. (٣٠) الأعمال التي تنطوي على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات".

مادته الثانية على مراجعة القرار دورياً لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ في هذا الشأن.

وبناءً عليه فعلى المفتش أن يتابع عن كثب ما قد يطرأ على هذا القرار من تعديلات سواء بالحظر أو الإباحة.

وإمعاناً في حماية المرأة العاملة ومراعاةً لأنوثتها نصَّ المشرع في المادة (٨٩) من قانون العمل على أن "يُصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً"^(١).

فعلى المفتش أن يتأكد من مدى التزام صاحب العمل بقواعد تشغيل النساء ليلاً.

الرقابة على السلامة والصحة المهنية:

إنَّ مراقبة ظروف السلامة والصحة في العمل هي إحدى المهام الموكلة عموماً إلى مفتشي العمل في جميع أنحاء العالم، في حين أنَّ مهمة المراقبة الوقائية للمنشآت والمصانع والإجراءات والموارد ليست منوطة دائماً بمفتشي العمل.

بموجب أحكام المادة (٢/١٣ب) من الاتفاقية رقم (٨١) والمادة (٢/١٨ب) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، يجب أن يُؤدَّن لمفتشي العمل بأن يأمرُوا باتخاذ تدابير ذات أثر فوري؛ وذلك من أجل حماية العمال في حالة وجود خطر وشيك على الصحة أو السلامة، مع مراعاة أي طعن قضائي قد ينص عليه التشريع الوطني.

وإذا كان من اللازم إدراج أحكام في التشريع الوطني من شأنها تمكين مفتشي العمل من وضع تدابير ذات أثر فوري في حالات الخطر الوشيك على سلامة وصحة العمال، فإنَّ وجود مثل هذه الأحكام لا يكفي في حدِّ ذاته لضمان

(١) وبالفعل صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم عمل النساء ليلاً (الوقائع المصرية – العدد ٢٢٠ في ٢٧/٩/٢٠٠٣). وجاء هذا القرار على النحو الآتي: (المادة الأولى) مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية المصدَّق عليها، لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

(المادة الثانية) يقصد بكلمة المنشأة الصناعية ما يأتي: (أ) المنشآت التي يجري فيها تصنيع المواد وتعديلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع وتفكيكها أو تدميرها أو تحويل موادها، بما في ذلك المنشآت التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء، أو القوى المحركة من أي نوع. (ب) الإنشاءات والتشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم. (ج) ما يصدر بشأنه قرار من وزير القوى العاملة بناء على عرض الجهة المختصة بإضافة بعض الأنشطة أو الاستثناء منها. (المادة الثالثة) يجب على صاحب العمل في الحالات التي يتم فيها تشغيل النساء ليلاً أن يوفر كافة ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات، على أن يصدر هذا الترخيص بالتشغيل ليلاً من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بعد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط سالفه الذكر.

(المادة الرابعة) لا تسري أحكام المواد السابقة في حالات القوة القاهرة إذا ما توقف العمل في مؤسسة ما لسبب لا يمكن التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكرر، أو متى كان هذا العمل ضرورياً للمحافظة على مواد أولية أو مواد في دور التجهيز من تلف محقق.

التنفيذ العملي؛ حيث إنه في العديد من البلدان النامية تمنع ندرة الموارد المتاحة مفتشي العمل من ممارسة سلطاتهم القانونية في إصدار الأوامر القضائية بطريقة فعالة ولمموسة.

دور المفتشين في حالات الحوادث المهنية والإبلاغ عن حدوث

مرض مهني:

بموجب أحكام (١٤) من الاتفاقية رقم (٨١) والمادة (١/١٩) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، يجب إخطار مفتشية العمل بحوادث العمل وحالات الأمراض المهنية بالطريقة التي تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية.

ويجب وضع آليات رسمية لتزويد مفتشي العمل بالبيانات اللازمة لتحديد الأنشطة عالية الخطورة وفئات العمال الأكثر ضعفاً، وإجراء البحوث حول أسباب الحوادث والأمراض المهنية في المؤسسات والمنشآت.

مدى مشاركة مفتشي العمل في التحقيقات في أسباب الحوادث

والأمراض المهنية:

لا شك أن أشكال العمل وأطره وعمليات الإنتاج والتكنولوجيا المستخدمة في مكان العمل تتغير بسرعة كبيرة؛ لذا فمن الضروري أن تواكب التشريعات العمالية هذه التغييرات، وتحقيقاً لهذه الغاية، تنص المادة (١/٣ ج) من الاتفاقية رقم (٨١) على: أن نظام تفتيش العمل يجب أن يُخطر السلطة المختصة بالعيوب أو التجاوزات التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة على وجه التحديد.

وتجدر الإشارة إلى أن نص المادة (١/٦ ج) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، يتضمن حكماً مماثلاً مفاده: أنه يتعين على مفتشية العمل أن تقدم إلى السلطة المختصة مقترحات بشأن تحسين اللوائح والقوانين.

في كثير من البلدان، تُستخدم تكنولوجيا المعلومات لتسهيل عملية إبلاغ سلطة التفتيش المركزية والسلطات المختصة الأخرى بالمعلومات عن الحالات التي تتطلب في نظر المفتشين - اتخاذ إجراءات تشريعية أو تنظيمية^(١).

وتجدر الإشارة إلى أن واقع تفتيش العمل في مصر يُركّز في الغالب الأعم على الجوانب التقليدية لتفتيش العمل؛ كالتفتيش على وجود عقد العمل من عدمه ونظام العمل وساعات العمل، وتشغيل الأطفال والنساء، في حين أن التفتيش في المسائل التقنية لم يلقَ اهتماماً بعد.

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.46.

الفرع الثالث الوظيفة الإدارية

يقوم مفتش العمل بمجموعة من الوظائف الإدارية^(١):

١- تجميع الوثائق القانونية المتعلقة بالتفتيش من القوانين أو اللوائح أو اتفاقيات العمل الجماعية، أو معايير العمل الدولية أو العربية، وتبويبها ووضعها بصورة ميسرة للرجوع إليها عند الحاجة.

٢- التنسيق مع الجهات الأخرى؛ كهيئة التأمين أو الضمان الاجتماعي أو الصحة وغيرها، وذلك لجمع المعلومات عن المنشآت الخاضعة للتفتيش، وإعداد قاعدة بيانات خاصة بتفتيش العمل للرجوع إليها لمتابعة القضايا ذات الصلة بهذه المنشآت.

٣- إعداد التقارير الدورية عن نشاط التفتيش، وهي أهم وظيفة تقوم بها إدارة التفتيش.

تُعَدُّ الجهة المختصة بالتفتيش تقريراً سنوياً شاملاً عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره^(٢).

وعنيت معايير العمل الدولية والعربية ببيان إعداد التقارير الخاصة بتفتيش العمل. وباستقراء معايير العمل الدولية نجد أن مفتشي العمل يُقدمون تقارير دورية عن نتائج أنشطتهم التفتيشية إلى السلطة المركزية للتفتيش؛ وذلك بالطريقة التي تُقررها هذه الأخيرة، على أن يكون ذلك في خلال الفترة التي تحددها سلطة التفتيش، التي لا تقل عن سنة^(٣).

ويقع على عاتق سلطة التفتيش إرسال تقرير سنوي عن عمل إدارات التفتيش الخاضعة لها، وتودع نسخة من هذه التقارير السنوية لدى مدير عام مكتب العمل الدولي، خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من صدورها^(٤).

أمّا عن مشتملات التقرير السنوي الذي تُصدره سلطة التفتيش فيجب أن يتضمّن الموضوعات الآتية^(٥):

١- القوانين واللوائح الخاصة بعمل إدارة التفتيش.

(١) راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، الصفحات ١٤٠-١٤١.

(٢) المادة (٤٠) من الاتفاقية العربية رقم (١٩).

(٣) المادة (١٩) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١)، والمادة (٢٥) من الاتفاقية الدولية رقم (٢٩).

(٤) المادة (٢٠) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١)، والمادة (٢٦) من الاتفاقية الدولية رقم (٢٩).

(٥) المادة (٢١) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١)، والمادة (٢٧) من الاتفاقية الدولية رقم (٢٩).

- ٢- العاملين في إدارة التفتيش.
 - ٣- إحصاءات عن أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العاملين فيها.
 - ٤- إحصاءات عن زيارات التفتيش.
 - ٥- إحصاءات عن المخالفات والعقوبات الموقّعة على المخالفين.
 - ٦- إحصاءات عن الحوادث والأمراض المهنية.
- وهذه الموضوعات وردت على سبيل المثال وليس الحصر، وهذا يتفق مع المنطق الصحيح؛ فموضوعات التفتيش لا تقع تحت حصر.
- وتضمّنت التوصيات الدولية تفاصيل وافية لما يجب أن يشتمل عليه تقرير التفتيش السنوي؛ فالتوصية الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في (القسم رابعاً) منها تضمّنت قائمة بالعناوين الفرعية التي تدرج تحت العناوين الرئيسية للتقرير السنوي الوارد بالمادة (٢١) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١).
- وأجازت التوصية الدولية رقم (١٣٣) بشأن تفتيش العمل في الزراعة في بندها رقم (١٣) إضافة بعض المسائل إلى محتويات التقرير السنوي التي حدّتها المادة (٢٧) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩)؛ وهذه المسائل هي:
- ١- الإحصاءات عن منازعات العمل في الزراعة.
 - ٢- تحديد المشاكل المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية، وما تُحقّق من تقدّم في حلّها.
 - ٣- اقتراحات تحسين ظروف المعيشة والعمل في الزراعة.
- وترجع أهمية إصدار التقارير السنوية ونشرها إلى وقوف الشركاء الثلاثة (عمال- أصحاب الأعمال- الدولة) على آخر ما وصل إليه تفتيش العمل؛ ومن ثمّ العمل على الارتقاء به.
- ولا يخفى أهمية إرسال نسخة من التقرير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي؛ إذ يُشكّل التقرير جزءاً من المادة العلمية اللازمة للدراسة التي يقوم بها المكتب باستمرار، كما يمكّن الإدارة المختصة بمكتب العمل الدولي من متابعة الدول الأعضاء بواجباتها، وتوجيه النصح والإرشاد^(١).
- أمّا عن معايير العمل العربية، فالمادة (٤٠) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل والمادة (٢١) من التوصية العربية رقم (٨) بشأن تفتيش العمل قد نصّتا على الأحكام ذاتها المنصوص عليها في معايير العمل الدولية المتعلقة بالتقرير السنوي للتفتيش.

(١) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، الصفحات ١٤٣-١٤٤.

المبحث الثاني سلطات مفتش العمل

تقسيم:

تُقسّم الدراسة في هذا المبحث على مطلبين، نعرض في أولهما القيام بالزيارات التفتيشية، لنكرس الثاني لسلطة الفحص والتحري.

المطلب الأول القيام بالزيارات التفتيشية

١- أنواع الزيارات التفتيشية:

تتنوّع زيارات التفتيش، فقد تكون زيارات دورية ومنتظمة؛ وهذه تكون عادةً مرّة كل سنة على الأقل، وقد يكون الهدف من الزيارة المتابعة لما أبداه المفتش من ملاحظات، كما قد تكون الزيارة بناءً على شكوى أو زيارة للتحقيق في حادث عمل^(١).

كما أنّ لمفتشي العمل زيارة معينة استجابة لبعض المشاكل الحالّة؛ من ذلك مثلاً: الزيارات التفتيشية ضدّ عمل الأطفال.

وفي قطاع الفنادق والمطاعم عادةً ما يتم تكثيف عمليات التفتيش على ظروف العمل؛ مثل ساعات العمل والأجور ومعدات السلامة، وظروف المعيشة؛ مثل الإقامة وإمدادات المياه والمرافق الصحية، وفي قطاع البناء تكون هناك حملات تفتيش استجابةً لارتفاع معدّل الحوادث بشكل غير عادي أو عقب الحوادث الخطيرة، وفي القطاع الزراعي تقوم الحكومات بحملات تفتيش كجزء من تنفيذ سياسة مكافحة العمل الجبري^(٢).

مبدأ الزيارات المفاجئة:

يُعدُّ هذا المبدأ من أهمّ المبادئ التي يقوم عليها تفتيش العمل، وقد نصّت عليه كلّ من الاتفاقية رقم (٨١)، وذلك في المادة (١٢)، والاتفاقية رقم (١٢٩) في المادة (١٦)؛ حيث تهدف هاتان المادتان إلى ضمان أن يقوم المفتشون بعمليات التفتيش في أي وقت، دون إشعار مسبق، مع الحرية اللازمة لإجراء تفتيش فعال دون مقاطعة العمل أكثر من اللازم.

وبموجب المادة (١/١٢) من الاتفاقية رقم (٨١)، والمادة (١/١٦) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، يكون لمفتشي العمل المزودين بأوراق رسمية سلطة:

(١) المادة (٣٩) من الاتفاقية العربية رقم (١٩).

(٢) راجع:

أ- الدخول بحرية ودون إشعار مسبق، في أي ساعة من النهار أو الليل، أيّ مكان عمل خاضع للتفتيش.

ب- الدخول نهارًا إلى أي مباني قد يكون لديهم سبب معقول للاعتقاد بأنها خاضعة للتفتيش.

وتضيف الفقرة (٢) من المادة (١٦) من الاتفاقية رقم (١٢٩): أنه لا يجوز لهم -أي المفتشين- دخول المنزل الخاص لمستثمر مشروع زراعي إلا بموافقة هذا الأخير، أو بترخيص خاص صادر عن السلطة المختصة.

وتمكّن الزيارات المفاجئة المفتشين من دخول الأماكن التي تمّ تفتيشها دون تحذير صاحب العمل أو من ينوب عنه مسبقًا، لا سيما في الحالات التي يُتوقع فيها من صاحب العمل أن يحاول إخفاء انتهاك عن طريق تغيير ظروف العمل المعتادة، أو منع شاهد من الحضور، أو استحالة إجراء التفتيش.

وإجراء زيارات مفاجئة على أساس منتظم بشكل خاص يمكّن المفتشين من مراقبة السرية التي تتطلبها الفقرة (ج) من المادة رقم (١٥) من الاتفاقية رقم (٨١)، والفقرة (ج) من المادة (٢٠) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، فيما يتعلّق بالعرض من التفتيش إذا تم تنفيذه استجابة لشكوى.

تمتد سلطة المفتشين إلى جميع أماكن العمل، إلا أنه إذا كان مكان العمل هو منزل العامل الخاص، فإنه يتعيّن الحصول على إذن مسبق قبل الدخول؛ احترامًا لحرمة المساكن الخاصة.

ولكن يبقى التساؤل عن الجهة التي تعطي الإذن بالدخول؛ أهي العامل أم السلطة القضائية؟

ونرى أنّ الإجابة عن هذا التساؤل تحتاج إلى شيء من التفصيل، فإذا كان الغرض من التفتيش هو الكشف عن جريمة جنائية؛ فالجهة القضائية هي المختصة، أما إن كان الغرض من التفتيش هو تفتيش العمل؛ فنرى أنه يتعيّن الحصول على إذن من العامل صاحب المسكن الخاص.

٢- الحق في الدخول إلى أماكن العمل:

نصّت المادة (٢٦) من اتفاقية العمل العربية رقم (١٩) على حرية دخول مفتش العمل أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كلّ الأوقات نهارًا أو ليلاً دون إخطار، ولا شكّ أن ذلك أفضل مما لو قيّد مفتش العمل بأوقات العمل في المنشأة؛ إذ قد يترتب على انتظار حلول وقت العمل فوات الفرصة بضبط المخالفة^(١).

ونصّ المادة (١٢/ب) من الاتفاقية رقم (٨١) صريح في إعطاء المفتش

(١) راجع: محمد عمار تركمانيّة غزال، مرجع سابق، ص ١٢٤.

حقّ الدخول نهارًا في أيّة مواقع لديه أسباب معقولة للاعتقاد بأنها خاضعة للتفتيش؛ وبناءً عليه، فلا مسؤولية على المفتش عند دخوله أماكن غير أماكن العمل المعلنة رسميًا، طالما كان التفتيش نهارًا ولأسباب معقولة.

ويسوق البعض^(١) مثالاً للأسباب المعقولة، كما لو تلقى المفتش معلومات من جهات أخرى - كمصلحة الضرائب أو شرطة الأحداث - تساعد على كشف أماكن غير معلنة.

ويرى البعض^(٢) أنّ المشرع العمالي قد أهدر الضمانات الدستورية والقانونية، حينما سمح لمفتشي العمل بتفتيش أماكن العمل في المنشآت بغير معيار ولا علة مما يُعتدُّ به في أصول الإجراءات الجنائية.

والحقيقة أنّ هذا الخروج على القواعد العامة ليس بجديد على قواعد قانون العمل، فكم من قاعدة عمالية أُبثِّت واستكبرت على القواعد العامة، وليس بعسير علينا تأصيل هذا الخروج، فالأصل أنّ التفتيش العمالي وقائي، فإذا ما صادف المفتش فعلاً يُشكِّل جريمة حرَّر محضراً بذلك، ويتَّبَع باقي الإجراءات القانونية؛ إذ لا يعقل أن يظلَّ مفتش العمل مكتوف الأيدي إزاء الجرائم الواقعة تحت بصره.

ومن ناحية أخرى، فإن المشرع العمالي رجَّح المصلحة العامة (التمثلة في التحقق من تطبيق قواعد قانون العمل) على المصلحة الخاصة (احتمال إفشاء المفتش لأسرار العمل)، وحمايةً لهذه الأخيرة نجد المشرع العمالي قد فرض عقوبة على مَنْ يفشي هذه الأسرار من المفتشين.

٣- توقيت زيارات التفتيش:

إذا كان الغالب أنّ التفتيش يكون نهارًا، إلّا أنّه ليس ثمة ما يمنع من أن يكون ذلك ليلاً، ونصت المادة (٢/٣٣) من قانون العمل على أن (يُحدِّد الوزير المختص بقرارٍ منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به...).

وبالفعل صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١١١) لسنة ٢٠٠٣ بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية^(٣)، وستتناول الأحكام التي اشتمل عليها هذا القرار في الفقرات التالية:

• تعريف التفتيش الليلي:

عرّفت المادة الأولى من القرار سالف الذكر التفتيش الليلي بأنه: التفتيش الذي يتمُّ في الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها، كما عرّفت التفتيش في غير أوقات العمل الرسمية بأنه: التفتيش الذي يتمُّ بعد مواعيد عمل التفتيش التي

(١) محمد عمار تركمانية غزال، مرجع سابق، ص ١٢٧.

(٢) عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٢، ص ٢٨٨.

(٣) الوقائع المصرية - العدد ١٦١ في ٢٠٠٣/٧/١٩.

تحدها السلطة المختصة وذلك للقائمين به.

• **الأماكن الخاضعة للتفتيش الليلي وفي غير أوقات العمل:**
وهذه الأماكن هي:

- (أ) المنشآت التي تعمل ثلاث منوبات إذا وقع التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية.
- (ب) المنشآت التي من طبيعتها العمل ليلاً.
- (ج) المنشآت التي تستخدم أحياناً أو نساء.
- (د) المنشآت المرخص لها بتشغيل النساء ليلاً بعد الساعة السابعة مساءً.
- (هـ) التفتيش على فترات الراحة ومواعيد الغلق الليلي والغلق الأسبوعي والراحة الأسبوعية.
- (و) المنشآت التي تقوم بأعمال أو صناعات موسميّة.
- (ز) في حالة وجود خطرٍ داهمٍ على صحّة العمال أو سلامتهم يستدعي انتقال المفتش ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية.
- (ح) التفتيش على وجبات الغذاء ليلاً.
- (ط) إذا استدعت ظروف العمل أو التفتيش أثناء العمل بقاء المفتش بعد ساعات العمل الرسمية.
- (ي) أي عمل يُكفّف به موظفو الإدارة العامة لتفتيش العمل ومديريات ومناطق القوى العاملة ومكاتب تفتيش العمل ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية.

• **إعداد التقارير عن العمل الليلي:**

يجب على المفتشين القائمين بأعمال التفتيش الليلي وفي غير أوقات العمل الرسمية إعداد تقارير بنتيجة التفتيش، تُعرض على رؤسائهم في اليوم التالي للتفتيش، وذلك في حدود خطوط السير المُعدّة (المادة الثالثة من القرار المذكور).

كما تُعدُّ الإدارة العامة لتفتيش العمل ومديريات ومناطق القوى العاملة ومكاتب العمل المختصة إحصائياتٍ شهرية ونصف سنوية وسنوية بحالات التفتيش الليلي وفي غير أوقات العمل الرسمية (المادة الرابعة من القرار المذكور).

وتجدر الإشارة إلى أنّ الزيارات التفتيشية الليلية لمفتشي العمل لا تتم عادة إلا في شهر رمضان^(١).

(١) مزناد صبرينة، مرجع سابق، ص ٢١٦.

بعد انتهاء الزيارة التفتيشية، إمّا أن ينتهي المفتش إلى أنّ المؤسسة محلّ التفتيش تُطبّق النصوص القانونية على نحو يُحقّق الحماية المطلوبة للعمال، وهذا فرض نادر الحدوث، وإمّا أن يتوصل إلى أنّ ثمة مخالقات للأحكام القانونية المراد تطبيقها؛ ممّا يُعرّض المنشأة أو العمال أو الغير للخطر.

صلاحيات مفتشي العمل أثناء الزيارة التفتيشية:

١ - الزيارة الميدانية لمكان العمل:

وهي تُعدّ أولى صلاحيات مفتش العمل، ولا تكون كل مواقع العمل تحت تصرّفه، وإنما يلتزم المفتش بالاختصاص الإقليمي المحدّد له، أما عن وقت الزيارة، فـالمفتش الحقّ في القيام بالزيارة في أيّ وقت من ساعات النهار، كما يمكن أن يقوم بذلك ليلاً، إلا إذا كان مكان العمل منزلاً مُعدّاً للسكن، فعندئذ يلتزم المفتش بساعات العمل عند قيامه بالزيارة^(١).

والأصل أن يقوم المفتش بالزيارة الميدانية بمفرده، فهي صميم اختصاصه، ولا يشاركه فيها أحد، وله أيضاً حقّ طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله، أو ممثل العمال؛ وذلك لتسهيل عملية التفتيش، وللمفتش أن يستعين بالسلطة العامة إن اقتضى الأمر ذلك.

والزيارة الميدانية تُمكن المفتش من فحص ومراقبة مكان العمل، كما يُمكنه القيام بأيّ تحقيق يراه ضرورياً للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية.

ولعل أبرز ما يقوم به المفتش أثناء الزيارة الميدانية، هو أخذ عينة من أيّ مادة مستعملة أو منتج، بغية تحليلها للتأكد من مدى خطورتها على صحة العمال.

كذلك يقوم المفتش أثناء الزيارة الميدانية بالاطلاع على أيّ دفتر أو سجل للتحقق من مدى مطابقته للتشريع المعمول به.

والأصل أنّه يتعين على المفتشين (في زيارتهم) إخطار الشخص المسؤول قبل البدء في مراقبة التفتيش، إلا إذا رأوا أنّ الإخطار قد ينتقص من فعالية التفتيش.

٢ - تدوين وتحرير نتائج الزيارة^(٢):

تأتي هذه المرحلة بعد أن ينهي مفتش العمل الزيارة، فيدون ملاحظاته والنتائج التي أسفرت عنها الزيارة، فإذا لاحظ مفتش العمل وجود أيّ إخلال أو تقصير أو انتهاك لأيّ قاعدة قانونية، فيحرّر محضراً يُثبت فيه نوع المخالفة.

وللمفتش ألاّ يُحرّر محضراً، وإنما يكتفي بتوجيه إعدار لصاحب العمل إن

(١) في هذا المعنى راجع: نذير برحاييل، مرجع سابق، ص ٢٦.

(٢) راجع: نذير برحاييل، مرجع سابق، ص ٢٨.

كانت المخالفة بسيطة، وهذا كله يرجع للسلطة التقديرية للمفتش.

٣- تلقّي الشكاوى:

قد ترتكب المؤسسة بعض المخالفات أو التجاوزات التي تُهدّد صحّة العمال وأمنهم؛ ولذلك فلبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل بهذه المخالفات^(١).

فلطبيب العمل أن يُخطِر مفتش العمل المختص إقليمياً بكلّ الانتهاكات الطبيّة التي يرتكبها صاحب العمل في شأن عمّاله، ولعمّال السلامة والصحة المهنية أن يُخطِروا مفتش العمل بتهاون صاحب العمل في اتخاذ إجراءات السلامة والصحة المهنية.

٤- سلطة إجراء المقابلات وتوجيه الأسئلة والاستفسارات:

يستقي مفتش العمل معلوماته من مصادر متعدّدة، وأولى هذه المصادر وأهمها: العمال؛ وتسهيلاً على المفتش تضمّنت معايير العمل الدولية والعربية نصوصاً تمنحه سلطة الحصول على ما يحتاجه من معلومات.

فالمادة (١٢/١/ج) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) نصّت على أن: (١- يُخوّل مفتشو العمل الذين يحملون أوراق اعتماد صحيحة السلطات التالية:

(ج) إجراء أيّ بحث أو اختبار أو تحقيق قد يروونه ضرورياً للتحقق من مراعاة الدققة للأحكام القانونية، وبوجه خاص:

١- توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المنشآت على انفراد أو أمام شهود عن أيّ مسألة تتعلّق بتطبيق الأحكام القانونية).

وأوردت الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) النص السابق ذاته مع إضافة عبارة (أو أي شخص آخر فيها)، لتوسع دائرة الأشخاص الذين يمكن أن تُوجّه لهم الأسئلة^(٢).

وأفردت الاتفاقية العربية رقم (١٩) نصّين بخصوص هذه المسألة، فالمادة (٢٨) من الاتفاقية المشار إليها تنصّ على أنّ (لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو من العاملين في المنشأة) (على انفراد، أو أمام شهود) عن أيّة معلومات ضرورية تتعلّق بتطبيق تشريعات العمل).

والمادة (٢٩) من الاتفاقية المشار إليها تنصّ على أنه (يجوز لصاحب العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله، أو أي عامل في المؤسسة التي يقوم بالتفتيش عليها إلى مكتبه، بهدف توجيه الاستفسارات إذا وجد أنّ ذلك ضرورياً لأداء

(١) انظر: نذير برحائل، مرجع سابق، ص ٢٩.

(٢) قريب من هذا المعنى: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

واجبه).

واشتملت نصوص معايير العمل السابقة على جملة من الأحكام نوردها كالآتي:

١- وسعت الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) دائرة الأشخاص الذين يجوز للمفتش أن يُوجّه إليهم أسئلته، وذلك بإيراد عبارة (أي شخص آخر في المنشأة)، في حين ضيّقت الاتفاقية الدولية رقم (٨١) ذلك، وقصرت الأمر على صاحب العمل أو العاملين في المنشأة، ولا شك أن مسلك الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) يُفضّل مسلك الاتفاقية رقم (٨١)؛ لأنه يتيح للمفتش أن يستقصي عن معلوماته عن طريق أي شخص في المنشأة^(١).

وأقترنت الاتفاقية العربية رقم (١٩) أثر الاتفاقية الدولية رقم (٨١) في تحديد الأشخاص الذين تُوجّه لهم أسئلة واستفسارات مفتش العمل في (العمال وصاحب العمل أو مَنْ يمثله).

٢- تركت نصوص معايير العمل الدولية والعربية الحرية لمفتش العمل في أن يوجه أسئلته إلى الأشخاص الذين يختارهم على انفراد أو أمام شهود، فقد تحتاج إجابة بعض الأشخاص إلى شهود لتعزيز إجاباتهم.

٣- للمفتش -طبقاً لمعايير العمل الدولية- أن يُوجّه ما يعرّف له من أسئلة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية، في حين تدور أسئلة مفتش العمل -طبقاً لمعايير العمل العربية- في فلك تشريعات العمل، ولا مرأى في أن استخدام مصطلح (الأحكام القانونية) أوسع من مصطلح (تشريعات العمل)، مما يُعطي للمفتش قدرًا أكبر من توجيه الأسئلة والاستقصاء.

٤- أجازت الاتفاقية العربية (١٩) للمفتش أن يستدعي صاحب العمل أو مَنْ يمثله أو أي عامل في المؤسسة إلى مكتبه ليوجّه له ما يرى من استفسارات ضرورية، وبمقتضى هذه السلطة يتدارك المفتش أيّ نقص في المعلومات التي حصلها أثناء الزيارة التفتيشية، أو المعلومات التي يرى المفتش أن من الأفضل أن يحصل عليها في مكتبه رفعا للحرص عن الموجه له السؤال.

وحرى بالذکر أن قانون العمل الحالي لم ينصّ على منح المفتش هذه السلطة.

٥- سلطة الاطلاع على السجلات وأخذ مستخرجات وصور منها: نصّت على هذه السلطة المعايير الدولية والعربية؛ فالمادة (١٢/١/ج/٢) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) نصّت على أن (يُحوّل مفتشو العمل الذين يحملون أوراق اعتماد صحيحة السلطات التالية... طلب الاطلاع بالطريقة التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية على أيّ دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل بإمساکها، للتحقق من

(١) راجع: د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

توافقها مع الأحكام القانونية، وأخذ صور أو مستخرجات من هذه الوثائق). ولم تغفل الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) النصَّ على هذه السلطة، فالمادة (١٦/ج/٢) منها نصَّت على النص السابق ذاته.

ونصَّت الاتفاقية العربية رقم (١٩) في مادتها (٣١) على أن (لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صور منها إذا وجد أنَّ ذلك ضرورياً لأداء مهمته).

وإذا كانت معايير العمل الدولية والعربية قد نصَّت على سلطة اطلاع المفتش على السجلات وأخذ صور منها، إلا أنَّ الاتفاقية العربية أعطت للمفتش الحق في الاطلاع على السجلات أو الدفاتر أو أية وثائق أخرى، في حين قيِّدت معايير العمل الدولية الوثائق الأخرى بأن تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بشروط العمل إمساکها.

ونصَّ قانون العمل الحالي على هذه السلطة لمفتش العمل، وذلك في المادة (٢٣٣) منه التي تنصُّ على أن (يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم).

وتجدر الإشارة إلى أنَّ منح صفة مأمور الضبط القضائي لمفتش العمل هو على سبيل الاستثناء؛ فقد حدَّدت المادة (٢٣) من قانون الإجراءات الجنائية رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ مأموري الضبط القضائي^(١)، فهؤلاء يكتسبون صفة مأمور الضبط القضائي دونما حاجة لصدور قرار بمنحهم صفة الضبطية القضائية.

أمَّا مفتشو العمل فلا يكتسبون صفة مأمور الضبط القضائي إلا بعد صدور قرار بذلك من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص^(٢)، واختصاصهم النوعي — وهو نسبي بطبيعة الحال — يتعلَّق بالجرائم التي تُرتكب بالمخالفة لأحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له.

ولا يجب أن يغيب عن البال أنَّ مفتش العمل وحده هو مَنْ يتمتَّع بصفة

(١) وقد تمَّ تعديل نصِّ المادة (٢٣) من قانون الإجراءات الجنائية بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٧، ويجري نص المادة الأولى من هذا القانون على النحو الآتي: تضاف إلى المادة ٢٣ من قانون الإجراءات الجنائية فقرتان أخيرتان بالنص الآتي: "ويجوز بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص تخويل بعض الموظفين صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة إلى الجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم". "وفيما عدا من يكونون من مأموري الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم بحكم الفقرة الأولى، تعتبر النصوص الواردة في القوانين والمراسيم الأخرى بشأن تخويل بعض الموظفين اختصاص مأموري الضبط القضائي بمثابة قرارات صادرة من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص".

(٢) المادة (٢٣٢) من قانون العمل.

مأمور الضبط القضائي، فلا يقاسمه فيها أحد من الجهات الأخرى^(١).

٦- سلطة أخذ أو اقتطاع عينات:

هذه السلطة تحمي العمال من مخاطر بيئة العمل؛ فضمامًا لحماية العمال من هذه المخاطر يكون للمفتش أن يفحص بيئة العمل، وذلك عن طريق فحص المباني والأجهزة والمواد والمنتجات المستعملة.

ولمّا كان من العسير على المفتش أن يحمل أجهزة فحص لكلّ المواد المستعملة؛ فللمفتش أخذ عينات لفحصها خارج مكان العمل.

وتناولت معايير العمل الدولية والعربية هذه السلطة، فالمادة (١٢/ج/٣) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١)، والمادة (١٦/ج/٣) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩)، نصّتا على أنّ للمفتشين (أخذ أو اقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة أو المتداولة لأغراض التحليل، بشرط إخطار صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أخذت أو أقتطعت لهذه الأغراض).

أمّا اتفاقية العمل العربية، فالمادة (٣٠) منها تنصّ على أن (يُسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل).

ويتضح من هذه النصوص أنّها تُحوّل المفتش الحقّ في أن يأخذ العينات من المواد والمنتجات المستعملة أو المتداولة في مكان العمل بغية تحليلها.

ونرى مع البعض^(٢) أنّه يجب إخطار صاحب العمل أو ممثّله بالعينات أو المواد التي أخذت أو أقتطعت وذلك قبل أخذها، وإخطاره كذلك بالنتيجة التي انتهى إليها التحليل، حتى يكون على بيّنة من أمره بخصوص هذه العينات وإزالة المخاطر التي قد تسببها هذه العينات.

٧- سلطة الرقابة على الملصقات والإعلانات القانونية في المنشأة:

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة للعمل متضمّنة نظام العمل في المنشأة والجزاءات وشروط صحة العمال وسلامتهم وغيرها من الأحكام القانونية.

وتمتد سلطة مفتش العمل ليتحقق من وجود هذه اللائحة وتعليقها في مكان ظاهر للعمال.

(١) قريب من هذا المعنى: محمد عمار تركمانية غزال، مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٢) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ٢١٢.

وهذا ما نصّت عليه المادة (١٢/ج/٣) من الاتفاقية الدولية (٨١)، والمادة (١٦/ج/٣) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩)، بقولها: من بين سلطات المفتش التحقّق من إنفاذ الالتزام بلصق الإعلانات المتطلبة قانوناً، ويندرج تحتها -كما أشرنا سابقاً- لائحة العمل وإعلانات السلامة والصحة... إلخ.

وتجدر الإشارة إلى أنّ اتفاقية العمل العربية رقم (١٩) لم تنص على هذه السلطة للمفتش.

المطلب الثاني سلطة الفحص والتحري

بمجرد دخول مفتشي العمل إلى الأماكن التي سيجري تفتيشها يحقّ لهم - طبقاً للمادة (١٢/ج/١) من الاتفاقية رقم (٨١) والمادة (١٦/ج/١) من الاتفاقية رقم (١٢٩)- القيام بما يأتي: إجراء أيّ فحص أو اختبار أو استفسار قد يعتبرونه ضرورياً للتأكد من أن الأحكام القانونية يتم الالتزام بها بدقة، وتشمل الصلاحيات الموضوعية لهذا الغرض مجموعة من الإجراءات التي تتمثل في:

١- المقابلات:

بموجب المادة (١٢/ج/١) من الاتفاقية رقم (٨١)، والمادة (١٦/ج/١) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، يحقّ لمفتشي العمل إجراء استجواب فردي، أو حضور الشهود، أو صاحب العمل، أو موظفي المؤسسة في أيّ مسائل تتعلّق بتطبيق الأحكام القانونية، وتنصّ الاتفاقية رقم (١٢٩) -بالإضافة إلى ذلك- على أنّ للمفتش سلطة مقابلة أي شخص آخر في المنشأة.

وتمنح تشريعات معظم البلدان مفتشي العمل هذه الصلاحيات، وتمديدها لتشمل مقابلات مع أي شخص يمكن أن تكون شهادته مفيدة لأغراض التفتيش^(١).

ولضمان أن تكون المقابلات عفوية وموثوقة قدر الإمكان، فمن الضروري لمفتشي العمل أن يمارسوا أحكامهم الخاصة فيما يتعلّق بإجراء مقابلات سرية عندما يكون ذلك مطلوباً من قبل موضوع المقابلة، وبهذه الطريقة يمكن للمفتشين تجنّب إخراج صاحب العمل أو من ينوب عنه أمام العمال، وكذلك تجنّب تعريض العمال لخطر الانتقام، فضلاً عن أن السماح للمفتشين بإجراء المقابلات بالطريقة التي يرونها مناسبة يُغني عن الحاجة إلى استدعاء الأطراف إلى مكاتب التفتيش^(٢).

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.89.

(٢) راجع:

مهارات إجراء المقابلات^(١):

الغرض من المقابلة هو الحصول على معلومات، عادةً عن طريق طرح أسئلة على الشهود، يجب أن يعرف المحققون ما المعلومات المطلوبة والأسئلة التي ستنتج المعلومات المطلوبة، يعتمد مقدار التخطيط المطلوب للمقابلة على مرحلة التحقيق وعلى من يتم استجوابه؛ ومع ذلك، فمن غير المحتمل أن يتم إجراء مقابلة بدون شكل من أشكال التخطيط^(٢).

٢ - التحقق من الوثائق:

تعترف تشريعات معظم البلدان بحق المفتشين المنصوص عليه في المادة (١/٢/١٢) من الاتفاقية رقم (٨١) والمادة (١/٢/١٦) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، للمطالبة بإنتاج أي كتب أو سجلات أو مستندات أو معلومات إلكترونية تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على حفظها للتأكد من مطابقتها للأحكام القانونية ونسخها أو أخذ مقتطفات منها.

٣ - فرض نشر الإخطارات:

بموجب المادة (٣/١/١٢) من الاتفاقية رقم (٨١)، يكون المفتشون مخولين سلطة إنفاذ نشر الإخطارات التي تتطلبها الأحكام القانونية، وتفرض تشريعات العديد من البلدان التزاماً على صاحب العمل بنشر مستندات في مكان مناسب؛ مثل: اللوائح الداخلية، وجداول العمل، وأوراق تعليمات السلامة الخاصة بالمعدات الخطرة أو معلومات السلامة العامة^(٣).

ويجب التأكيد على أهمية ضمان الامتثال لهذا الالتزام، الذي يهدف إلى ضمان إبلاغ أصحاب العمل والعمال بشكل واضح بحقوقهم والتزاماتهم، وتشجيعهم على التقيد بها.

وإذا كانت نسبة كبيرة من القوى العاملة لا تتحدث اللغة الرسمية للبلاد، فمن المستحسن استخدام وسائل اتصال مناسبة لتمكينهم من فهم المعلومات المطلوبة لنشرها من قبل اللوائح والقوانين، ونجد هذا بالنسبة للبلدان المستقبلية

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.89.

(١) راجع:

Investigation of occupational accidents and diseases : A practical guide for labour inspectors, International Labour Office. - Geneva: ILO, 2014, p.8.

(٢) راجع:

Investigation of occupational accidents and diseases : A practical guide for labour inspectors, International Labour Office. - Geneva: ILO, 2014, p.8.

(٣) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.90.

للعمالة الأجنبية.

٤- الاستجواب وجمع المعلومات:

يُشكّل الاستجواب أحد أهم الأدوات التي بمقتضاها يحصل المفتش على المعلومات، إلا أن ذلك يفترض إلمام المفتش بالمهارات والقدرات اللازمة لتنفيذ وإدارة عمليات الاستجواب بالطريقة التي يراها مناسبة لتجنّب أيّ تدخل في مجريات التحقيق، كما يجب أن يحرص على أن تكون إفادات المستجوبين عفوية وموثوقاً بها^(١).

ويتمتع المفتش بسلطة تقديرية في إجراء عملية الاستجواب؛ فله أن يجري التحقيق بشكل فردي بعيداً عن صاحب العمل منعاً لتعرض العمال لخطر الانتقام، كما يمكنه أن يضع الطرفين -العامل وصاحب العمل- في مواجهة بعضهما البعض.

وتمكيناً للمفتش للقيام بدوره، فله الحق في الاطلاع على الدفاتر والسجلات والوثائق التي ينصّ عليها القانون؛ كلائحة المنشأة، والسجلات الخاصة بأجور العمال، والجدول الزمنية لساعات العمل، والتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في العمل، وغيرها من الدفاتر والسجلات؛ وذلك للتحقق من الامتثال للقانون، وله أن يحصل على نسخ أو ملخصات عنها^(٢).

٥- جمع المعلومات في حالة حدوث إصابة^(٣):

بمجرد وصول المفتشين إلى الموقع يمكنهم البدء في جمع المعلومات التي ستمكّنهم من الإجابة عن الأسئلة من أجل فهم ما حدث، وهذه خطوة مطلوبة قبل تحديد تدابير الوقاية والسيطرة اللازمة لمنع التكرار، ويُعدّ ذلك جزءاً حيوياً من التحقيق، ويجب عدم التسرّع فيه، ويحتاج المفتشون إلى جمع المعلومات من الشخص المصاب والأشخاص الذين شاهدوا الحادث (شهود العيان) وشهود آخرين؛ مثل العمال والمديرين.

كما يقومون أيضاً بجمع معلومات ممّا يرونه في المؤسسة، والصور التي يلتقطونها والوثائق، وربما أجزاء الماكينة والعينات التي يحصلون عليها؛ على

(١) راجع: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٨١.

(٢) راجع: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٨١.

(٣) راجع:

أنه يجب أن تُغطي المعلومات التي تم الحصول عليها موقع الحادث، والمعدات وحالتها وقت وقوع الحادث، وظروف العمل، والطريقة التي تم بها تنفيذ العمل.

٦- فحص المواد:

وبموجب المادة (١٢/١/ج/٤) من الاتفاقية رقم (٨١)، والمادة (١٦/١/ج/٣) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، يَجِبُ للمفتشين أن يأخذوا أو ينقلوا لأغراض الفحص عينات تحليل المواد المستخدمة أو المتداولة، على أن يتم إخطار صاحب العمل أو من ينوب عنه بأي عينات أو مواد يتم أخذها أو إزالتها لهذا الغرض.

وتهدف هذه الأحكام إلى ضمان حماية صحة وسلامة العمال، وفي بعض الحالات حماية أسرهم، في استخدام ومناولة بعض المواد.

ولتحقيق هذه الغاية يجب أن يكون المفتشون قادرين على التحقق ممَّا إذا كانت الظروف التي توجد فيها هذه المواد في مكان العمل متوافقة مع الأحكام القانونية، وما إذا كانت تُستخدم أو يتم التعامل معها وفقاً للوائح المعمول بها، وإجراء تحليلات من قبل هيئة مختصة تتطلب معدات أو تقنية خاصة^(١).

يجب أن يكون المفتشون مفوضين لأخذ أو إزالة العينات والمواد المستخدمة في مكان العمل لأغراض التحليل.

تهدف هذه الأحكام إلى ضمان حماية صحة وسلامة العمال، وفي بعض الحالات حماية أسرهم، وغالبًا ما يعمل الضحايا المحتملون للعمل الجبري في ظروف عمل شديدة الخطورة، وقد يتعرضون لمخاطر صحية^(٢).

ولمَّا كانت بعض الأدوات والمواد التي يستخدمها العامل على درجة من الخطورة التي قد تؤثر عليه أو على أفراد أسرته، فنجد أنَّ للمفتش الحق في التأكد من أن شروط تواجد هذه الأدوات والمواد قد تم وفقاً للأحكام القانونية، وأن التعامل معها واستخدامها يتم في شروط آمنة وفقاً للقواعد المعمول بها، وللمفتش الحق في أخذ عينات من المواد المستخدمة بهدف تحليلها بعد إخطار صاحب العمل أو مَنْ يمثله^(٣).

ونرى أنَّه ليس لصاحب العمل أو مَنْ يمثله أن يعترض على أخذ العينات، طالما تم الأخطار المسبق بأخذ العينات.

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*.op.cit.p.90.

(٢) انظر:

Andrees, Beate.op.cit.p.21.

(٣) راجع: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٨٢.

تتمة الفصل العقوبات في حالة عدم الامتثال

إنَّ مصادقية أي هيئة تفتيش تعتمد إلى حدِّ كبير على قدرتها على إسداء المشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن أنجع الوسائل للامتثال للأحكام القانونية التي تدخل في اختصاصها؛ ومع ذلك فإنَّها تعتمد أيضًا على وجود وتنفيذ آلية رادعة بما فيه الكفاية بالنسبة لمفتشية العمل؛ بعبارة موجزة: تقديم المشورة وإنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل لا تنفصلان في الممارسة العملية.

بشكل عام، تستخدم معظم البلدان الغرامات والإجراءات الإدارية بوصفها عقوبات في تفتيش العمل، ويمكن استئناف هذه الأخيرة أمام المحاكم بعد استنفاد السبل الإدارية، وبعبارة أخرى: يمكن أن تنتهي تدخلات تفتيش العمل التي تنطوي على إجراءات إدارية أو مدنية أو جنائية في المحكمة كمالأخير.

و غالبًا ما تكون العقوبات -بما في ذلك الغرامات- متواضعة، وبالتالي لا تُشكِّل رادعًا، لا سيما بالنسبة للمؤسسات المتوسطة والكبيرة الحجم، وكثيرًا ما يصعب تحصيل الغرامات المفروضة، ممَّا دفع عددًا كبيرًا من الدول بتعديل قوانينها لتحديد مبالغ أكثر واقعية واقتراح طرق أكثر مرونة وتلقائية لتحديد الغرامات^(١).

أدَّى استخدام التوجيه والوقاية بوصفها أشكالًا من أشكال الردع إلى ظهور تجارب جديدة؛ فقد اتبعت عدَّة دول نهجًا واعدة في تبني إجراءات الردع؛ على سبيل المثال: في تشيلي، تم إنشاء برنامج خاص بالشركات الصغيرة والمتوسطة التي تنتهك حقوق العمال، يُطلق عليه "استبدال الغرامات بالتدريب"، وهو يمكِّن أصحاب العمل من تجنُّب العقوبات من خلال التسجيل في برنامج تدريبي خاص، وفي غواتيمالا والجمهورية الدومينيكية يُطلب من أصحاب العمل ذوي الدخل المنخفض، الذين ارتكبوا مخالفات، المشاركة في البرامج التي تمولها الدولة في تنمية الموارد البشرية، التي تنطوي على أنشطة تدريبية محددة^(٢).

وبموجب نصِّ المادة (١/١٧) من الاتفاقية رقم (٨١) والمادة (١/٢٢) من الاتفاقية رقم (١٢٩)، فإنَّ الأشخاص الذين ينتهكون أو يتجاهلون مراعاة

(١) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, pp.97-98.

(٢) راجع:

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.99.

الأحكام القانونية التي يفرضها مفتشو العمل يخضعون للمساءلة القانونية أو الإدارية.

وقد تكون الانتهاكات نتيجة لعدم فهم شروط أو نطاق القوانين واللوائح المعمول بها؛ لذلك يجب أن يتمتع مفتش العمل دائماً بالسلطة التقديرية لاختيار عدم فرض عقوبات كوسيلة لإنفاذ الأحكام القانونية؛ ولذلك تنص المادة (٢/١٧) من الاتفاقية رقم (٨١) والمادة (٢/٢٢) من الاتفاقية رقم (١٢٩) على ترك الأمر لتقدير مفتشي العمل لإعطاء الإنذار والمشورة بدلاً من إقامة الدعوى أو التوصية بها.

وتشير هذه السلطة التقديرية إلى أن موظفي التفتيش لديهم القدرة على التمييز بين عدم الامتثال الجاد أو المتعمد، أو الإهمال الجسيم، أو سوء النية، الذي يستدعي عقوبة، والانتهاك البسيط الذي قد يؤدي إلى مجرد تحذير.

وعدم الامتثال للأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل له تأثير مباشر أو غير مباشر على صحة العمال وأسرهم، وكذلك على سلامة بيئة العمل.

ففي بعض المهن؛ كالنقل أو المهن الطبية، لا يؤثر عدم الالتزام بأحكام وقت العمل على العمال المعنيين فحسب، بل قد يكون تداعيات على صحة أو حياة كثيرين آخرين؛ ولهذا ينبغي أن يكون المفتشون قادرين على التعامل مع عدم الامتثال بالصرامة المناسبة.

وفي بعض الأحيان، تكون الإجراءات الجنائية هي الطريق الوحيدة لإنفاذ القانون؛ حيث يمكن أن تكون لهذه الإجراءات تأثير رادع، ففي البرازيل تقوم أمانة تفتيش العمل بنشر أسماء أصحاب الأعمال الذين يعاودون ارتكاب الجرائم في مجال العمل الجبري، وهذا الإجراء مكّن المؤسسات العامة من تقييد حصولهم على الائتمان والإعانات والمزايا الاجتماعية^(١).

وإذا أُريد للعقوبات أن يكون لها تأثير رادع، فيجب تعديل مبلغ الغرامات بانتظام لمراعاة التضخم؛ فمن المؤسف أن نجد بعض أصحاب الأعمال يفضلون دفع غرامات كبديل أقل تكلفة لاتخاذ التدابير اللازمة لضمان الامتثال للأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل.

وفي بعض البلدان، يرتبط مقدار العقوبات بالحد الأدنى للأجور، ففي جواتيمالا يتمتع المفتشون بصلاحيات فرض عقوبات تتراوح بين ضعفين إلى اثني عشر ضعف الحد الأدنى للأجور، وذلك حسب الجريمة^(٢).

(١) راجع:

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.95.

(٢) راجع:

و غالبًا ما تنصُّ القوانين على عقوبة الحبس أو الغرامة، وإن كانت الأخيرة أكثر انتشارًا من الأولى.

ولنا على عقوبة الغرامة بعض الملاحظات، فأحيانًا يكون مبلغ الغرامة تافهًا إلى الحد الذي تفقد معه فاعليتها في الردع، زد على ذلك عدم تعديل النص القانوني المحدد للغرامة لعقدٍ أو أكثر من الزمن، مع تزايد حالات التضخم الاقتصادي، كلُّ ذلك يفرغ القيمة الاقتصادية للنقد محلَّ الغرامة.

لذا، فنرى - مع البعض^(١) - للتغلب على هذه الانتقادات اعتماد أسلوب أكثر مرونة لتحديد مبلغ الغرامة؛ كاعتماد آليات تسمح بالتغيير التلقائي لمبلغ الغرامة بالتزامن مع التغيرات الاقتصادية، أو وضع حدٍّ أدنى لمبلغ الغرامات مع ترك الحد الأقصى للسلطة التقديرية للمفتش.

International Labour Office. Committee of Experts on the Application of Conventions. *Labour Inspection*. op.cit.p.97.

(١) راجع: محمد عرفان الخطيب، مرجع سابق، ص ٦٨٩.

الخاتمة

في ختام بحثنا عن تفتيش العمل بين الواقع والمأمول، أبرزت الدراسة وخلصت إلى ما يأتي:

أولاً: انتهينا إلى أن تفتيش العمل يتمثل في مجموعة من الإجراءات الوقائية والرقابية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل، بغية التطبيق الفعال لأحكام قانون العمل؛ ممّا يقودنا إلى الحصول على أفضل السبل لتحسين علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل.

ثانياً: لم يكن تفتيش العمل -بالمعنى المعروف حالياً- معروفاً قبل القرن التاسع عشر، ومع بداية القرن العشرين تدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل؛ ومن ثمّ باتت الحاجة ماسّة لمعرفة مدى امتثال أطراف علاقة العمل لتشريعات العمل، وهذه المهمة تضطلع بها أجهزة تفتيش العمل.

ثالثاً: حظي تفتيش العمل باهتمام منظمي العمل الدولية والعربية، فصدرت الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية التي تناولت تفتيش العمل.

رابعاً: خلصت الدراسة كذلك إلى بيان أهمية التنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل، وأهمية التعاون بين أجهزة تفتيش العمل - في حالة تعددها - وكذلك التعاون بين أجهزة تفتيش العمل مع الإدارات الأخرى في الدولة.

خامساً: كما انتهت الدراسة إلى ثدرة عدد المختصين بين مفتشي العمل في مجالات كالطب أو الهندسة أو الكيمياء... إلخ، بل الملاحظ أن العلوم القانونية تحتل المرتبة الأولى بين حاملي الشهادات العليا من المفتشين.

سادساً: كما خلصت الدراسة إلى أنّه من العسير على جهاز التفتيش أن يؤدي مهامّه على أكمل وجه بدون إمكانيات فنيّة، وبغياب العدد الكافي من الموظفين من ذوي التخصصات الأخرى.

وفي ضوء هذه النتائج، خلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات التي يمكن إجمالها فيما يأتي:

- ١- إجراء مراجعة دوريّة للقرارات الوزارية لقانون العمل، لمواكبة التطور التقني في مجال الصناعة.
- ٢- إثابة المنشآت الأكثر التزاماً أو الأكثر رعايةً لحقوق العمال، كتقديم بعض الإعفاءات الضريبية، وفي المقابل نشر أسماء المنشآت التي لا تمتثل للقانون في بعض الصحف أو على مواقع التواصل الاجتماعي.
- ٣- تزويد مفتش العمل بالوسائل الماديّة الكافية لممارسة مهامه وما تقتضيه الظروف والتحوّلات الاقتصادية.

- ٤- وضع ضمانات تكفل قيام المفتش بواجباته على الوجه الأمثل، عن طريق إعادة النظر في العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل.
- ٥- العمل على مَدِّ نطاق تفتيش العمل ليشمل مختلف قطاعات العمل.
- ٦- زيادة توظيف مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية من الرجال والنساء.
- ٧- تقديم تدريب دوري لتجديد المعلومات لمفتشي العمل للتأكد من أن المفتشين مواكبين لأحدث التقنيات والعمليات الصناعية والاقتصادات المتغيرة.
- ٨- تزويد مفتشي العمل بخدمات الترجمة الفورية للسماح لهم بالتواصل مع العمال الأجانب.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- ١- إيهاب أحمد عبد الظاهر، أحكام تفتيش العمل في القانون المصري- دراسة مقارنة مع بيان لمستويات العمل العربية والدولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق – جامعة القاهرة، ٢٠٠٤.
- ٢- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢.
- ٣- حماده صابر شعبان، عقد العمل عن بعد- دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، القاهرة، ٢٠٢٠.
- ٤- عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٢.
- ٥- غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد ٢٨، ٢٠٠٧.
- ٦- محمد الدكي، تأملات في نظام تفتيش الشغل، مجلة القصر، العدد ٦، ٢٠٠٣.
- ٧- محمد عرفان الخطيب، الرقابة الإدارية على تطبيق أحكام قانون العمل "تفتيش العمل": دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري في ضوء معايير العمل الدولية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت – مجلس النشر العلمي، المجلد ٣٨، العدد ٣، ٢٠١٤.
- ٨- محمد عمار تركمانية غزال، أحكام تفتيش العمل في قانون العمل القطري (دراسة وصفية وتحليلية على ضوء إستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل)، المجلة القانونية والقضائية، المجلد ٨، العدد ٢، ٢٠١٥.
- ٩- مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظلّ التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية – جامعة مستغانم، الجزائر، ٢٠١٩.
- ١٠- مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، التقرير الخامس، إدارة العمل وتفتيش العمل، البند الخامس من جدول الأعمال، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠١١.
- ١١- نذير برحائل، الجرائم المرتكبة ضدّ مفتش العمل وسبل قمعها، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي

بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، ٢٠١٤-٢٠١٥.

١٢ - يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل - تونس، بدون سنة نشر.

ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

1-A Study on Labour Inspectors' Careers International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.

2-Deshingkar, Priya. "Extending labour inspections to the informal sector and agriculture." *Chronic Poverty Research Centre Working Paper* 154 (2009). (Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1524722>, last visited 11, Nov 2020).

3-*Investigation of occupational accidents and diseases: A practical guide for labour inspectors*, International Labour Office. - Geneva: ILO, 2014.

4-*Good Practices in Labour Inspection and HIV and AIDS* International Labour Office - Geneva: ILO, 2012 1v, p.15. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_191326.pdf.last visited 17, Nov, 2020.

5-Good Practices in labour inspection the rural sector with special attention to agriculture, International Labour Office Geneva. available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_183022.pdf (last visited 15 Nov, 2020).

6-Guidelines for labour inspection in forestry, Meeting of Experts to Develop Guidelines for Labour Inspection in Forestry, Geneva, 2005.

7-Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011.

8-Labour Inspection in Arab States: Progress and Challenges / ILO Regional Office for Arab States, Beirut: ILO, 2014.

9-Labour Inspection in Arab States: Progress and Challenges / ILO Regional Office for Arab States, Beirut: ILO, 2014.

10- Pires, Roberto. "Vers un respect durable de la législation: résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil." *Revue internationale du Travail*, vol. 147.2-3 (2008): 219-252.

