

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

العدد ٨٢

تفتيش العمل

ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل

دراسة مقارنة

في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون

ومعايير العمل الدولية والعربية

الأستاذ علي فيصل علي

باحث قانوني - المكتب التنفيذي

حقوق الطبع محفوظة
يجوز الاقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى
٢٠١٤م

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

المكتب التنفيذي
ص.ب ٢٦٣٠٣ المنامة - مملكة البحرين - هاتف +٩٧٣١٧٥٣٠٢٠٢
فاكس- +٩٧٣١٧٥٣٠٧٥٣
البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org
العنوان على شبكة الانترنت: www.gcclsa.org

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

سلسلة علمية متخصصة
تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية

تصدر عن
المكتب التنفيذي
لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الإشراف العام
عقيل أحمد الجاسم

هيئة التحرير والإعداد
محمود حافظ
خليل بوهزاع
علي فيصل

المحتويات

١٥	تقديم المدير العام
١٩	مقدمة
٢٥	الفصل الأول - مدخل إلى تفتيش العمل
٢٧	المبحث الأول - مفهوم تفتيش العمل وأهميته
٢٧	أولاً - مفهوم تفتيش العمل
٣٣	ثانياً - أهمية تفتيش العمل
٣٦	(١) تحسين علاقات العمل
٣٨	(٢) تحقيق "العمل اللائق"
٤١	(٣) تفعيل وإدارة الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج
٤٥	المبحث الثاني - نشأة وتطور تفتيش العمل
٤٥	أولاً - بدايات النشأة والتطور في الدول الأوروبية
٥٢	ثانياً - النشأة والتطور في الدول العربية
٥٩	ثالثاً - تاريخ تفتيش العمل في دول مجلس التعاون
٧٣	المبحث الثالث - الاهتمام الدولي والإقليمي بتفتيش العمل
٧٣	أولاً - منظمة العمل الدولية
٧٧	ثانياً - منظمة العمل العربية
٨٠	ثالثاً - مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ..
٨٣	الفصل الثاني - وظائف تفتيش العمل

٨٥	المبحث الأول - الوظيفة الرقابية
٨٥	أولاً - الرقابة على شروط العمل وظروفه
٩٠	ثانياً - الرقابة على تنظيم وقت العمل
٩٠	(١) ساعات العمل
٩٢	(٢) الإجازات
٩٣	ثالثاً - الرقابة على تنظيم أجور العمال
٩٥	المبحث الثاني - الوظيفة الوقائية
٩٧	أولاً - النصح والإرشاد وتقديم المعلومات
١٠٣	ثانياً - الوقاية من مخاطر العمل
١٠٣	(١) قبل بدأ العمل
١٠٩	(٢) أثناء مباشرة العمل
١٠٩	أ- الخدمات الاجتماعية
١١٢	ب- السلامة والصحة المهنية
١٢١	(٣) بعد وقوع حادث العمل
١٢٧	ثالثاً - الإبلاغ عن القصور التشريعي
١٣١	المبحث الثالث - الوظيفة الإدارية والعلمية
١٣٥	الفصل الثالث - البناء القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل
١٣٨	المبحث الأول - جهاز تفتيش العمل بين الوحدة والتعددية
١٣٨	أولاً - الاتجاه المؤيد لوحدة جهاز تفتيش العمل
١٤٠	ثانياً - الاتجاه المؤيد لتعدد أجهزة تفتيش العمل
١٤٢	ثالثاً - موقف التشريعات المقارنة

١٤٦	المبحث الثاني - المركزية واللامركزية المرفقية لجهاز تفتيش العمل...
١٤٦	أولاً - التمييز بين المركزية واللامركزية المرفقية في القانون الإداري...
١٤٧	ثانياً - مدى ملائمة أسلوب اللامركزية المرفقة لجهاز تفتيش العمل...
١٤٩	ثالثاً - موقف النظم والتشريعات المقارنة.....
١٥٢	المبحث الثالث - التعاون بين جهاز تفتيش العمل مع الجهات الأخرى
١٥٢	أولاً - التعاون مع منظمات العمال وأصحاب العمل.....
١٥٤	ثانياً - التعاون مع الإدارات الحكومية الأخرى
١٦٤	ثالثاً - التعاون مع السلطة القضائية
	الفصل الرابع - الأشخاص المكلفين بمهمة تفتيش العمل (مفتش
١٦٧	العمل)
١٦٩	المبحث الأول - الشروط الواجب توافرها لتعيين مفتش العمل.....
١٧٠	أولاً - الشروط الواجبة باعتبار المفتش موظفاً عاماً.....
١٧٢	ثانياً - المؤهلات العلمية ونوعية الكفاءة المطلوبة.....
١٧٦	ثالثاً - تعيين المرأة في جهاز تفتيش العمل.....
١٧٧	رابعاً - اجتياز فترة التدريب المقررة.....
١٨٥	المبحث الثاني - واجبات مفتش العمل وضمانات ممارسة وظيفته.....
١٨٥	أولاً - واجبات مفتش العمل.....
١٨٥	(١) يجب أن يتحلى مفتش العمل بالنزاهة.....
١٩١	(٢) يجب أن يتحلى مفتش العمل بالحياد والاستقلالية.....
١٩٤	(٣) أن يلتزم بحفظ أسرار المهنة وسرية الشكاوي المقدمة.....

٢٠٠	(٤) ثقافة المفتش والمهامه بأبعاد وظيفته.....
٢٠٢	ثانياً - ضمانات ممارسة المفتش لمهامه على أكمل وجه.....
٢٠٢	(١) بطاقة إثبات صفة المفتش.....
٢٠٤	(٢) إلزام أصحاب العمل بتسهيل مهمة المفتش.....
٢٠٦	(٣) صفة الضبطية القضائية.....
٢٠٩	(٤) تقييد عزل المفتش أو نقله.....
٢١٢	المبحث الثالث - قواعد السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتش العمل.....
	أولاً - مفهوم قواعد السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتش العمل وأساسها القانوني.....
٢١٢	(١) مفهوم قواعد السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتش العمل.....
٢١٢	(٢) الأساس القانوني لقواعد السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتش العمل.....
٢١٤	أ - التمييز بين القانون والأخلاق.....
٢١٤	ب - مدى اعتبار قواعد السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتش العمل قواعد قانونية.....
٢١٨	ثانياً - الأهداف والأدوار المأمولة من قواعد السلوك الأخلاقية والمهنية
٢٢٢	ثالثاً - مضمون قواعد السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتش العمل.....
٢٢٤	
٢٢٩	الفصل الخامس - سلطات مفتش العمل.....
٢٣١	المبحث الأول - القيام بالزيارة التفتيشية وسلطات الفحص والتحقيق...
٢٣١	أولاً - القيام بالزيارة التفتيشية.....
٢٣٢	(١) حق الدخول لأماكن العمل الخاضعة لرقابة التفتيش.....

٢٣٤	أ- مفهوم أماكن العمل.....
٢٣٧	ب- الاخطار المسبق.....
٢٤٠	(٢) أنواع الزيارة التفثيشية.....
٢٤٠	أ- التفثيش الدوري (الزيارة الروتينية).....
٢٤٥	ب- إعادة التفثيش (الزيارة التتبعية).....
٢٤٦	ج- التفثيش الإنتقائي أو بناءً على شكوى.....
٢٤٨	(٣) توقيت الزيارات التفثيشية.....
٢٥١	ثانياً - سلطات الفحص والتحقيق والتحري.....
٢٥١	(١) سلطة الاستجواب والتكليف بالحضور.....
٢٥١	أ- حق استجواب صاحب العمل والعمال.....
٢٥٣	ب- تكليف صاحب العمل بالحضور.....
٢٥٥	(٢) سلطة الرقابة على السجلات والإعلانات والملصقات.....
٢٥٥	أ- الاطلاع على جميع المستندات والسجلات المتعلقة بالعمال.....
٢٦٠	ب- مراقبة الملصقات والإعلانات.....
٢٦١	(٣) سلطات تتعلق بإجراء الفحوصات اللازمة.....
٢٦١	أ- مراقبة المواد المستعملة.....
٢٦٤	ب- إجراء الفحوص الطبية على العمال.....
٢٦٦	المبحث الثاني - سلطة توجية الإنذارات واتخاذ الأوامر الفورية.....
٢٦٦	أولاً - سلطة توجية الانذارات.....
٢٦٦	(١) الأساس القانوني للإنذار.....
٢٧١	(٢) مضمون سلطة توجية الإنذار.....

٢٧١	أ- أحكام توجيه الإنذار.....
٢٧٧	ب- السلطة التقديرية لمفتش العمل.....
٢٧٩	ج- شروط صحة الإنذار.....
٢٨٤	(٣) النتائج القانونية المترتبة على توجيه الإنذار.....
٢٨٦	ثانياً - اتخاذ الأوامر الفورية في حال الخطر الداهم.....
٢٨٦	(١) مضمون سلطة اتخاذ الأوامر الفورية.....
٢٩٣	(٢) حق صاحب العمل في التظلم والطعن في أوامر مفتش العمل.
٢٩٤	أ- التظلم من قرارات المفتش أمام وزير العمل.....
٢٩٥	ب- الطعن في قرارات المفتش أمام القضاء الإداري.....
٢٩٧	المبحث الثالث - تحرير المحاضر والآثار القانونية المترتبة عليها....
٢٩٧	أولاً - سلطة المفتش في تحرير المحاضر.....
٢٩٨	(١) تنظيم المحاضر.....
٢٩٨	أ- الشروط الواجب توافرها في المحضر.....
٣٠٣	ب- تدوين المحضر والنسخ المطلوبة.....
٣٠٦	(٢) القوة الثبوتية للمحضر.....
٣٠٩	(٣) إحالة المحضر.....
٣١٢	ثانياً - الآثار القانونية المترتبة على تحرير المحاضر.....
٣١٢	(١) تحريك الدعوى الجنائية.....
٣١٤	(٢) العقوبات المقررة.....
٣١٩	الفصل السادس - التحديات التي تواجه تفتيش العمل وسبل تجاوزها
٣٢٢	المبحث الأول - التحديات التقليدية التي تواجه تفتيش العمل.....
٣٢٢	أولاً - نقص الموارد البشرية.....

٣٢٣ ثانياً - ضعف التدريب المطلوب وقصور نظام الحوافز
٣٢٦ ثالثاً - تكليف المفتشين بأعباء إضافية
٣٣٢ المبحث الثاني - التحديات غير التقليدية
٣٣٢ أولاً - تخلف البيئة التي يعمل بها جهاز تفتيش العمل
٣٣٥ ثانياً - إشكاليات نطاق التفتيش
٣٤٠ ثالثاً - ظهور أشكال جديدة من عقود العمل (العمل عن بعد مثلاً) ..
٣٤٤ المبحث الثالث - دول مجلس التعاون والتحديات الراهنة
٣٤٤ أولاً - استقدام العمالة الوافدة وإشكالياتها:
٣٤٧ (١) مفاهيم جديدة للعمل الجبري والاتجار بالبشر
٣٥٣ (٢) تنظيم عمل وكالات توريد العمالة الوافدة والرقابة عليها
٣٥٦ ثانياً - التفتيش على عمل "العمال المنزليين"
٣٦٥ خاتمة
٣٧٥ التوصيات
٣٧٩ قائمة المراجع

* * *

تقديم المدير العام

تضطلع أجهزة تفتيش العمل بدور رئيسي وهام في كفالة احترام وإنفاذ قوانين العمل الوطنية، لا سيما عندما يتعلق الأمر بحماية الحقوق العمالية وتحقيق العمل اللائق للعمال، وهو الأمر الذي دفع المنظمات الدولية والاقليمية إلى الاهتمام به وتطويره ووضع المعايير المناسبة له، فأصدرت منظمة العمل الدولية عدداً من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تعني بتنظيم تفتيش العمل، لعل من أبرزها الاتفاقية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، وكذلك الأمر بالنسبة لمنظمة العمل العربية التي أصدرت الاتفاقية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل.

هذا وقد ازداد الاهتمام الدولي والاقليمي بتفتيش العمل كنتيجة للعولمة وما أنتجته من آثار على الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية، فضلاً عن الأزمات الاقتصادية والمالية العالمية والأحداث الاجتماعية والسياسية في الدول العربية، ناهيك عن التطورات التكنولوجية في عالم العمل، والتي أدت - بشكل أو بآخر - إلى انتشار البطالة في عدد من دول العالم وإلى استحداث أشكال جديدة من العمل واتساع رقعة الاقتصاد غير المنظم، فضلاً عن تزايد حالات مخالفة قواعد قانون العمل في ظل اختلال توازن العلاقة بين طرفي الانتاج.

وإزاء هذا الاهتمام الدولي فقد اهتمت دول مجلس التعاون بهذا الموضوع على مدى السنوات الماضية، إلا أن هذا الموضوع القديم المتجدد، يطرح نفسه بقوة، خاصة في ظل توجهات دول المجلس نحو تحديث وتطوير تشريعاتها وأنظمتها العمالية في إطار السعي لتطبيقها تطبيقاً سليماً وعادلاً يراعى فيه التوازن بين الالتزامات المتبادلة والمصالح المشروعة لأطراف الانتاج، وذلك من أجل تحقيق الرسالة الاجتماعية والأهداف الانسانية النابعة من تقاليد المجتمع وقيمه الروحية والدينية القائمة على مبادئ الحق والعدالة والمساواة.

وإيماناً من دول مجلس التعاون بالدور الذي يلعبه تفتيش العمل في ضبط أسواق العمل وحوكمتها وفق الأنظمة والقوانين المعمول بها، خاصة في ظل تضاعف أدوار مفتشي العمل حيث أصبح المفتش في مواجهة تحديات جديدة غير مسبقة في نطاق عمله، نتيجة التوجهات الدولية في مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر وصيانة حقوق العمال، وعلى الأخص الوافدين منهم، ونظراً للمسؤوليات الملقاه على عاتق جهاز تفتيش العمل نظراً لما يناط به من مهام تتعلق بتحسين ظروف وشروط العمل وتكريس الحقوق الأساسية في العمل وتحقيق العمل اللائق والتنمية الاجتماعية والاقتصادية وتأمين الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.

فقد قامت دول المجلس، ومن خلال المكتب التنفيذي، بتنظيم العديد من ورش العمل في هذا الشأن بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، كما ان دول المجلس لم تتخذ جهداً في بلورة الجهود الخليجية المشتركة في سبيل ايجاد تشريعات ونظم موحدة، فقد اعتمد مجلس وزراء العمل مؤخراً اللائحة النموذجية الاسترشادية لمفتشي العمل، كما اعتمد مدونة السلوك المهنية والاخلاقية لتفتيش العمل لتكون مرجعاً استرشادياً نموذجياً للدول الاعضاء في تحديث تشريعاتها فيما يتعلق بتفتيش العمل.

واستكمالاً لتلك الجهود، يسر المكتب التنفيذي أن يقدم للقراء والباحثين وأصحاب القرار في وزارات العمل بدول المجلس العدد (٨٢) من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية التي يصدرها المكتب، والذي يتناول تفتيش العمل ودوره في كفالة انفاذ تشريعات العمل في دراسة مقارنة لنظم وقوانين العمل المطبقة في دول

المجلس ومعايير العمل الدولية والعربية، وقد تضمنت الدراسة ستة فصول، تناول الأول منها مدخلاً الى تفتيش العمل من حيث مفهومه وأهميته ونشأته وتطوره والاهتمام الدولي والاقليمي به، وتتطرق الفصل الثاني إلى وظائف تفتيش العمل الرقابية والوقائية والادارية والعلمية، ويتحدث الفصل الثالث عن البناء القانوني والاداري لجهاز تفتيش العمل من حيث وحدته وتعددته والمركزية واللامركزية التي قد يتمتع بها، وماهية التعاون بين جهاز تفتيش العمل وغيره من أجهزة، ثم يتناول الفصل الرابع موضوع الاشخاص المكلفين بمهمة تفتيش العمل من حيث الشروط الواجب توافرها لتولى وظائفهم، وواجباتهم وضمانات ممارستهم لأعمالهم وقواعد السلوك المهنية الاخلاقية لمفتشي العمل، والفصل الخامس الذي يتحدث عن سلطات مفتشي العمل أثناء قيامهم بالزيارات التفتيشية كالتحقيق وتوجيه الانذارات واتخاذ الاوامر الفورية لينتهي في تحرير المحاضر وما يترتب عليها من آثار، أما في الفصل السادس فتتناول الدراسة التحديات التي تواجهها أجهزة تفتيش العمل، سواء كانت تحديات تقليدية أم تحديات غير تقليدية ليختتم الفصل بمناقشة التحديات الراهنة التي تواجه دول مجلس التعاون، ثم إلى خاتمة تتضمن عدداً من النتائج والتوصيات.

والله ولي التوفيق،،،

المدير العام

عقيل أحمد الجاسم

مقدمة

يعتبر القانون ظاهرة اجتماعية، متصلاً بالمجتمع وجوداً وهدماً، فمتى وُجد المجتمع وُجد القانون، وفي مجتمع العمل وُجد قانون العمل، إذ على الرغم من أن قانون العمل يعتبر جزءاً من القانون المدني باعتبار أنه ينظم محض علاقة خاصة بين الأفراد، إلا أن التطورات التي لحقت بمجتمع العمل أفرزت الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل وتميزها عن غيرها من العلاقات والعقود التي ينظمها القانون المدني.

وفي ضوء التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي ألزمت الدولة بالتدخل في علاقات العمل، ظهر قانون العمل بمظهر جديد وجاء بعدة مبادئ أساسية تؤكد ذاتيته بحكم وجود علاقة التبعية، فضلاً عن اتصال العمل بشخص العامل وأسرته وما يتصل بالأجر من بعد إنساني، ويعتبر مبدأ حماية العامل من أهم مبادئ قانون العمل الذي يعيد التوازن المفقود في العلاقة العمالية، فضلاً عن مبدأ مصلحة المشروع، إذ لم يجهل المشرع العمالي مصلحة صاحب العمل والمنشأة كمؤسسة اقتصادية.

وقد لاحظ المشرع - منذ البداية - أن وجود قانون العمل كنصوص مكتوبة، لن يصبح جديراً بالاحترام في علاقة العمل، إلا بوجود رقابة فاعلة من قبل الدولة (الحكومة) على مثل هذه العلاقات الخاصة، فظهر على اثر ذلك تفتيش العمل موضوع هذه الدراسة.

لذلك فإن دراسة تفتيش العمل تحتل من الأهمية التي تجعل أجهزة تفتيش العمل تتمتع بخصوصية تبعاً لخصوصية علاقة العمل ذاتها، فليس المطلوب من أجهزة تفتيش العمل الزجر والعقاب في حالة مخالفة قانون

العمل فحسب، بل أن المطلوب - أيضاً - أهداف أخرى تتسم بطابع يتعدى النصوص القائمة، إلى حاجات اجتماعية واقتصادية ترتبط ببنية الدولة واقتصادها وسياستها، ومن هنا فإن الأهمية تختلف عن أي جهاز رقابي يمارس التفتيش في الدولة، كونه يراقب علاقة انسانية ذات ابعاد اقتصادية واجتماعية كما ذكرنا.

وانطلاقاً من هذه الأهمية، فقد كان حتماً أن تبدأ هذه الدراسة - في فصلها الأول - بالنظر كيفية الدخول إلى فكرة تفتيش العمل، من خلال بحث مفهوم هذا النوع من التفتيش، والأهداف المرجوه منه، والبحث في تاريخ نشأته بقدر من التفصيل لا يسعنا في هذا المقام ذكره، الأمر الذي يطرح تساؤلات أخرى حول نشأة وتطور تفتيش العمل في الدول العربية، والدول الخليجية كذلك، ومن ثم يستمر التساؤل حول موقف منظمات العمل الدولية والاقليمية من تفتيش العمل والأدوار التي تمارسها تأكيداً لخصوصية هذا النوع من التفتيش.

وينتقل الفصل الثاني إلى البحث عن الوظائف التي يقوم بها تفتيش العمل، وماهية الدور الرقابي الذي يمارسه مفتشو العمل في هذا السياق، وماهية الأحكام القانونية التي تخضع لهذه الرقابة، لندخل في وظيفة أخرى تتسم بأنها (سابقة غير لاحقة) أي أنها سابقة على وقوع مخالفة الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل وهو ما يعرف بالوظائف الوقائية لتفتيش العمل، دون إهمال ما يتمتع به جهاز التفتيش من قدرات على البحث والدراسة وإعداد التقارير لرصد الظواهر الاجتماعية التي تساهم في عملية تطوير قانون العمل.

وما من شك، في أن جهاز تفتيش العمل، جهاز تابع للدولة، بمعنى أنه ينتمى إلى المنظومة الإدارية والدستورية للجهاز الحكومي، ومن ثم يطرح التساؤل حول جدوى وحدة جهاز تفتيش العمل في الدولة وجدوى تعددية هذه الأجهزة، فضلاً عن مدى جدوى تمتع هذه الأجهزة بالاستقلالية عن الجهاز الحكومي (بالمعنى الخاص)، أي مدى ملائمة أسلوب اللامركزية الإدارية لجهاز تفتيش العمل، ومن ثم نبين الحاجة إلى تعاون الجهاز مع بقية الأجهزة وثيقة الصلة بعمل مفتش العمل، كل ذلك نتناوله في الفصل الثالث.

أما الفصل الرابع، فيتناول الأشخاص المكلفين بمهمة التفتيش (أي مفتشي العمل)، من حيث الشروط الواجب توافرها في تعيينهم، ومدى اختلافها عن الشروط الواجبة في تولى الوظائف العامة في الدولة، ومن ثم نبحت الالتزامات التي تلقى على عاتقهم بموجب خصوصية وظائفهم، والضمانات المقررة لهم كذلك، لننتهي في دراسة قواعد السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتش العمل من حديث مفهومها وتأسيسها القانوني وأهدافها ومضمونها.

ويبقى جهاز تفتيش العمل عديم الفائدة ما لم يقرر له المشرع سلطات استثنائية يتمتع بها في ممارسة مهامه هذه، لذا يجب البحث في هذه السلطات بدأ بفكرة التفتيش ذاتها وصلاحيه دخول أماكن العمل للاطلاع على شروط العمل وظروفه، والقيود الواجب اتباعها في هذا السياق، مروراً بصلاحيات الفحص والتحقيق والتحري، وسلطة توجيه الإنذار، وصولاً إلى

سلطة تحرير محاضر الضبط واحالتها إلى الجهات المختصة لإيقاع العقاب اللازم، وكل ما تقدم يأتي في الفصل الخامس الذي يتناول سلطات تفتيش العمل.

وما أن ندرس كل ذلك، حتى يجرنا الحديث حول التحديات التي تواجه أجهزة تفتيش العمل ضمن الفصل السادس والأخير، من خلال بيان ماهية هذه التحديات، فنتناول التحديات التقليدية، ومن ثم نعرض على التحديات غير التقليدية التي تواجهها أجهزة تفتيش العمل تبعاً لتطور علاقة العمل ذاتها، ونختم بذلك دراسة أهم التحديات الراهنة التي تواجهها دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، التي ترتبط تحدياتها بطبيعة وظروف سوق العمل فيها، والتشريعات التي تم سنها في معالجة الظواهر الحديثة في مجتمع العمل في هذه الدول.

ونخلص في نهاية المقام إلى تحديد أبرز النتائج المستخلصة من هذه الدراسة، والتوصيات التي نرى أنها مفيدة لمعالجة هذا الموضوع ومعضلاته الفنية وإشكالياته التشريعية والقانونية والإدارية.

وتأسيساً على ما تقدم، نبدأ هذه الدراسة في فصولها الستة الآتية الذكر، وفق خطة البحث التالية، آمين أن تكون شاملة لكل ما يختص بموضوع تفتيش العمل.

خطة الدراسة:

- الفصل الأول - مدخل إلى تفتيش العمل.
- الفصل الثاني - وظائف تفتيش العمل.
- الفصل الثالث - البناء القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل.
- الفصل الرابع - الأشخاص المكلفين بمهمة تفتيش العمل (مفتش العمل).
- الفصل الخامس - سلطات مفتش العمل.
- الفصل السادس - التحديات التي تواجه تفتيش العمل وسبل تجاوزها.

والله الموفق،،،

قائمة المراجع

أولاً - الكتب العربية:

- (١) أ.د إبراهيم عبدالعزيز شبحا، القانون الإداري البحريني (ماهية القانون الإداري - تنظيم الإدارة العامة - نشاط الإدارة العامة)، مطبوعات جامعة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧م
- (٢) د.احمد عبدالنواب محمد بهجت، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل - دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة ١٩٩٩ (طبعة مزيده ومنقحة)
- (٣) د.حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد (ذاتيته - تنفيذه): دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠م
- (٤) د. رأفت دسوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر.
- (٥) د. صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية- دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٣م.

(٦) د. صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطبوعات جامعة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦م.

(٧) د. عبدالرسول عبدالرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٨٥م

(٨) د. عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، الجزء الأول، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مكتب العمل العربي، بيروت ١٩٨٠ - ١٩٨١

(٩) د. عماد ملوخيه، الحريات العامة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢م

(١٠) د. عمر عباس العيدروس، شرح القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل - ودراسة مقارنة مع قوانين العمل العربية الخليجية، الطبعة الأولى ١٩٨٩م.

(١١) د. قدري عبدالفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل - القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.

(١٢) د. مجدي فؤاد عبدالقادر، العمل المنزلي (خدم المنازل Domestic Work) ومدى موافقته لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية - بالتطبيق على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين ٢٠١١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢م.

(١٣) مجموعة مؤلفين، واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، العدد رقم (٢٣) من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، تصدر عن: المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى ١٩٩٣م

(١٤) المحامي محمد التويجري، قانون العمل والعمال في دولة الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية (دراسة مقارنة) وملحق بأحكام محكمة التمييز الكويتية، المجلد الأول، الطبعة الأولى ٢٠٠٣م، مجموعة التويجري للدراسات القانونية.

(١٥) د. محمد حسين عبدالعال، مبادئ القانون، مطبوعات جامعة البحرين، دون تاريخ نشر.

١٦) المستشار محمد عزمي البكري، قانون العمل الجديد، المجلد الثالث، دار محمود للنشر والتوزيع، دون تاريخ نشر.

١٧) المكتب التنفيذي، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد (٥٨) من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى، اغسطس ٢٠١٠م، المنامة

١٨) المكتب التنفيذي، الوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (دراسة قانونية)، العدد (٦٥) من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية التي تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى، اكتوبر ٢٠١١م، المنامة.

١٩) د. يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل (رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي)، دار وائل للنشر، ٢٠٠٨م

٢٠) د. يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية - بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات: المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، ٢٠١٢م.

ثانياً - الوثائق والتقارير الدولية والعربية:

٢١) دليل تفتيش العمل بالدول العربية، منظمة العمل العربية- البرنامج الانمائي للأمم المتحدة- منظمة العمل الدولية، البرنامج الاقليمي العربي لإدارة العمل، ١٩٩٦م.

٢٢) المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل، صادرة عن الجمعية العالمية لتفقد الشغل (IALI)، ترجمة: شاكر الساحلي - المتفقد الرئيس للشغل ووزارة الشؤون الاجتماعية والضمان والتونسيين بالخارج/ الجمهورية التونسية.

٢٣) مكتب العمل الدولي، لمحة عن وضع السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية، (دمشق، ١٨-٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧)

٢٤) مكتب العمل الدولي، تقرير المدير العام، العمل اللائق (تحديات استراتيجية شاملة في الأفق)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٩٧)، التقرير الأول (جيم)، جنيف ٢٠٠٨م.

٢٥) منظمة العمل العربية، دور تفتيش العمل في تحسين علاقات العمل وتهيئة المناخ المناسب للإستثمار، البند الثامن - الدورة السابعة والثلاثون لمؤتمر العمل العربي، المنامة (مارس ٢٠١٠م)

٢٦) منظمة العمل الدولية، الموضوع (٥): الحوار الاجتماعي كآلية إدارة رئيسية لتحقيق برنامج العمل اللائق في أفريقيا، ملاحظات على الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر، جوهانسبرغ - جنوب أفريقيا، ١١ - ١٤ أكتوبر ٢٠١١م

ثالثاً - الأبحاث والمقالات وأوراق العمل:

٢٧) د. أمين الوريدات، دور تفتيش العمل في تعزيز العمل اللائق، ورقة مقدمة في اجتماع خبراء حول إستراتيجية تفتيش العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة، (٢٠ - ٢٢ ديسمبر ٢٠١٠م). (غير منشور)

(٢٨) د. باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، مجلة الحقوق - جامعة البحرين، العدد الأول - المجلد الرابع، يناير ٢٠٠٧م.

(٢٩) د. جابر محجوب علي، قواعد أخلاقيات المهنة (مفهومها - أساس إلزامها ونطاقه)، مجلة الحقوق - جامعة الكويت، العدد الثاني - السنة الثانية والعشرون، يونيو ١٩٩٨م.

(٣٠) عبدالمحسن بن حمد اليحيى ، ورقة عمل موجزة عن التجربة الوطنية للمملكة العربية السعودية في مجال خدمات تفتيش العمل، ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول استراتيجية تفتيش العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة خلال الفترة (٢٠ - ٢٢ ديسمبر ٢٠١٠م). (غير منشور)

(٣١) عزت عبدالنبي، لمحات عن نشأة وتطور تشريع العمل في البحرين، بحث منشور في مجلة العمل العربية، العدد (١٧)، يوليو - سبتمبر ١٩٨٠م، مكتب العمل العربي.

(٣٢) عزت عبدالنبي، الخدمات الاجتماعية العمالية في قوانين العمل العربية الخليجية، بحث منشور في مجلة العمل العربية، العدد (٣٢)، يوليو - سبتمبر ١٩٨٤م، مكتب العمل العربي

(٣٣) محمد كشو، دور تفتيش العمل في النهوض بالحوار الاجتماعي، ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول إستراتيجية تفتيش العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة، (٢٠ - ٢٢ ديسمبر ٢٠١٠م). (غير منشور)

(٣٤) وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان ، تجربة سلطنة عمان في مجال تفتيش العمل، ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول استراتيجية تفتيش العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة خلال الفترة (٢٠ - ٢٢ ديسمبر ٢٠١٠م). (غير منشور)

(٣٥) د. يوسف الياس، تعزيز الدور الوقائي في تفتيش العمل، ورقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول إستراتيجية تفتيش العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة، (٢٠ - ٢٢ ديسمبر ٢٠١٠م). (غير منشور).

رابعاً - المواقع الإلكترونية:

(٣٦) موقع نداء الايمان على شبكة الانترنت، كتاب: الموسوعة الجنائية الاسلامية المقارنة، www.al-eman.com

(٣٧) www.rawateb.org

(٣٨) الموقع الرسمي للمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، www.gcclsa.org

خامساً - المراجع باللغة الانجليزية:

- ١) Beate Andrees, Forced labour and human trafficking, A handbook for labour inspectors, ILO, ٢٠٠٨.
- ٢) Giuseppe Casale and Changyou Zhu, labour administration reforms in China, international labour office, Geneva, ٢٠١٣

- ٣) Helene Harroff- Taval and Alix Nasri, Tricked and Trapped, Human trafficking in the middle east, ILO in collaboration with HEARTLAND ALLIANCE international.
- ٤) ILO, report \ (B), The cost of coercion, global report under the follow-up to the declaration on fundamental principles and rights at work, international labour conference, ٩٨ th, session ٢٠٠٩, Geneva.
- ٥) ILO, Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws, international labour office, Geneva.
- ٦) ILO, (Rebort V), Labour administration and labour inspection, international labour conference, ١٠٠ th Session, ٢٠١١, Geneva.
- ٧) LAB/ADMIN, labour inspection : what it is and what it does, a guide for eorkers, international labour office, Geneva

* * *

عمالية/سلسلة دراسات- تفتيش العمل ٢٠١٣م/أمل