

# آليات تفتيش العمل في النظام السعودي

( دراسة تحليلية مقارنة )



إعداد

د . محمد بن عبد القادر محمد عبد القادر

أستاذ القانون الخاص المشارك

كلية العدالة الجنائية - جامعة نايف للعلوم الأمنية

## موجز عن البحث

تعطى دراسة آليات تفتيش العمل بأهمية كبيرة في الدراسات القانونية، ذلك أن جودة أداء جهاز التفتيش لوظائفه هي المقياس لكفائته وديمومته، وتبيان مدى التزام العمال والمؤسسات العمالية بنظام العمل ولوائحها والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له، وقد تطور نظام تفتيش العمل تطوراً كبيراً في ظل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وتناولت هذه الدراسة هذا التطور والصعوبات التي تواجه تفتيش العمل وكيفية مواجهتها، وذلك من خلال بحث ودراسة ماهية التفتيش وأنواعه ومراحله والجهاز القائم به. وقد اتضح من خلال الدراسة توافق آليات تفتيش العمل مع المعايير الدولية والإقليمية، سواء في أنواع التفتيش أو في مراحله المختلفة، إلا أنه مع تطور المجتمع السعودي، وانتقال غالبية المعاملات إلى المعاملات الرقمية فإنه من الضروري أيضاً ضرورة بناء الثقة بين جهاز التفتيش وبين المؤسسات العمالية، وتدريب مفتشي العمل

من خلال الدورات التدريبية التي تثقل مهارتهم في هذا المجال، فضلاً عن ذلك توصي الدراسة بضرورة تصديق المملكة على الاتفاقيات الخاصة بذلك، خاصة تلك التي لا تخالف الأصول والمبادئ الإسلامية التي تنتهجها المملكة وتطبقها.

**الكلمات المفتاحية :** العمل، تفتيش العمل، معايير تفتيش العمل، جهاز تفتيش

العمل .

## Labour Inspection Mechanisms In The Saudi System (Comparative Analytical Study)

**Mohamedin Abdelkader Mohamed Abdelkader**

Department of Private Law, College of Criminal Justice , Nayif Arab University for Security Sciences

**E-mail:** [MAbelkader@nauss.edu.as](mailto:MAbdelkader@nauss.edu.as)

### **Abstract :**

The study of the labour inspection mechanisms is of great importance in legal studies, as the quality of the inspection system's performance of its functions measures its adequacy and durability. Additionally, it elucidates the commitment of workers and labour institutions to the labour system, its regulations and ministerial decisions issued in implementation of it.

The labour inspection mechanisms had developed significantly following the vision of Saudi Arabia kingdom 2030. Our study addresses this development and the challenges facing labour inspection and how to deal with it through research and study of what inspections are, inspection types, inspection stages, and the responsible implementation authority.

It has been shown through this study that the labour inspection mechanisms are compatible with international and regional standards, both in the types of inspection and in its various stages. As Saudi society develops and digitalises most transactions, building confidence between the inspection authority and labour institutions becomes mandatory. Moreover, train the labour inspectors to increase their skills in this area.

Nevertheless, our study recommends the necessity for the Kingdom to ratify labour inspection mechanisms related agreements, especially those that do not violate the Islamic principles and standards followed and applied by the Saudi Arabia Kingdom.

**Keywords :** Labour, Labour Inspection, Labour Inspection Standards, Work Inspection System.

## مقدمة

في العصر الحديث تقوم الدولة بتسيير شؤون المجتمع وتنفيذ النظام عبر مسارات قانونية عديدة، ومن أهم هذه المسارات التفتيش على أماكن العمل للتحقق من إنفاذ نظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وذلك بمقتضى سلطتها العامة التي تستمدّها من الأنظمة واللوائح، بقصد تحقيق آثار نظامية معينة تجاه المخاطبين بأحكامها، مستهدفة من وراء ذلك تحقيق المصلحة العامة المقدمة على مصالح الأفراد، والأصل أن يمثل الأشخاص المخاطبين بأحكام النظام له من تلقاء أنفسهم، ولكن يتفاوت الأشخاص في درجة امتثالهم للنظام، فهناك من يمثل له من تلقاء نفسه، ليس خوفاً من العقاب وإنما لثقافته وفهمه لدور النظام في المجتمع، وهناك من لم يمثل له إلا بوجود رقابة فاعلة، تعمل على تطبيقه وإنفاذه، على الأشخاص المخاطبين بأحكامه، وهو ما أدركته النظم القانونية على اختلاف توجهاتها في علاقات العمل، فقامت بسن قوانين ولوائح خاصة بتفتيش العمل أو تضمين قوانين وأنظمة العمل مواد خاصة بالتفتيش. وقد جمع النظام السعودي بين الحسنيين، حيث وضع مواد خاصة بتفتيش العمل وخصص لها الباب الثالث عشر في نظام العمل الحالي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، وتعديلاته، كما وضع قواعد تفصيلية خاصة بضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها وضمونها في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء السعودي رقم (٢٦٤) وتاريخ ١٤/٨/١٤٢٨هـ.

## مشكلة البحث:

في ظل اتساع رقعة الدولة السعودية وتنامي أطرافها، مع ازدياد عدد المنشآت

العمالية، وعدم التزام بعضها بتنفيذ الأحكام والقواعد الواردة في نظام العمل، يظهر بجلاء إن العمال قد يحجمون عن القيام بالتبليغ عن مخالفات لنظام العمل ولوائحه والقرارات التنفيذية؛ وذلك بسبب تبعيتهم لصاحب العمل وخوفهم من تعسفه والطرده من العمل، ومن هنا يأتي دور ورسالة التفتيش في الكشف عن هذه المخالفات وضبطها وتوعية العمال وأصحاب العمل بتنفيذ هذه القواعد والأحكام، والذي يعد أمراً لازماً لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، عن طريق زيادة الانتاج وجودته، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا في ظروف وبيئة عمل آمنة تتوفر فيها جميع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتابعها مفتشو العمل، ولا يتم ذلك أيضاً بدون توفير الرعاية الاجتماعية الشاملة لجميع العاملين، حسب أنظمة العمل، التي يتابعها مفتشو التفتيش العمالي. في هذه الظروف الجيدة سيتفرغ العاملون للعمل وزيادة الإنتاج، وسيتفرغ أصحاب الاعمال لتحسين جودة الانتاج والتصدير، بما يعود ذلك على الحالة الاقتصادية للمجتمع.

### أهمية البحث :

تبرز أهمية البحث من خلال حداثة الموضوع الذي يتناوله في النظام السعودي، حيث يأتي هذا البحث سداً للفراغ في الأبحاث القانونية والمؤلفات الفقهية المتعلقة بتفتيش العمل، إذ تميل غالبية المؤلفات والبحوث إلى تناول أحكام عقد العمل وحقوق العامل وواجباته وحقوق صاحب العمل والتزاماته وأنواع الجزاء الذي يوقع على العامل، دون مراعاة لبيان أحكام تفتيش العمل في المملكة، وما صدر حديثاً من أحكام وقواعد تنظم هذه المسألة.

كما تبرز أهمية البحث من خلال أهمية الموضوع الذي يتناوله، وما يسعى إلى

تحقيقه من أهداف، تفتيش العمل يحتل مكانة بارزة في حياة الفرد والمجتمع على السواء، فهو بالإضافة إلى كونه المصدر الأساس لمراقبة المنشآت العمالية للتحقق من تطبيقها للأنظمة والقرارات الصادرة في هذا الشأن، فإنه يعتبر المحرك الأول لعملية التطور وتحقيق التقدم والرخاء للمجتمع. ولا ريب - كذلك - فإن العمل باعتباره جهد الإنسان، وعطاءه النابع من قواه، يتأثر كمًّا وكيفًا بحالة صاحبه الصحية والنفسية والاجتماعية، فضلاً عن تأثيره بكفاءته ومهاراته، فكلما كان الإنسان صحيحاً راضياً عن عمله، كان أكثر قدرة على العطاء والعمل. لذلك - كان ولا يزال - الاهتمام بتحسين شروط العمل، ومنح العامل ضماناته المادية والروحية والاجتماعية؛ لتحسين وزيادة حجم إنتاجه، ولذا فإن تنظيم تفتيش شؤون العمل وتقنينها يعدّ مما نشأ حديثاً نسبياً.

### أهداف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على المفاهيم المتعلقة بتفتيش العمل وأنواعه في النظام السعودي ومدى توافقها مع المعايير الدولية، والتعرف على دور مفتش العمل وجهاز تفتيش العمل في ظل التعديلات الحديثة في النظام السعودي، وإبراز المراحل التي يمر بها تفتيش العمل والصعوبات التي تكتنفه وكيفية مواجهتها.

### تساؤلات البحث :

من خلال هذه الدراسة نسعى للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما هي آليات تفتيش العمل في النظام السعودي؟ ومدى توافقها مع المعايير الدولية في تفتيش العمل؟ ويتفرع عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية:

- ما هي أهداف تفتيش العمل وأنواعه؟
- ما هو دور مفتش العمل وجهاز التفتيش في تفتيش العمل؟

- ما هي المراحل التي يمر بها تفتيش العمل؟
- كيف يمكن التغلب على الصعوبات التي تواجه تفتيش العمل؟

### خطة البحث :

نتناول دراسة موضوع هذا البحث من خلال مبحثين:

#### ❖ المبحث الأول: ماهية تفتيش العمل، ويتضمن أربعة مطالب:

- المطلب الأول: مفهوم تفتيش العمل وأهميته وتطوره.
- المطلب الثاني: أهداف تفتيش العمل .
- المطلب الثالث: تمييز تفتيش العمل عن أنواع التفتيش الأخرى.
- المطلب الرابع: أنواع تفتيش العمل.

#### ❖ والمبحث الثاني: إجراءات تفتيش العمل ومعايره، ويتضمن أربعة مطالب:

- المطلب الأول: نطاق تفتيش العمل.
- المطلب الثاني: جهاز تفتيش العمل.
- المطلب الثالث: مراحل تفتيش العمل.
- المطلب الرابع: معايير تفتيش العمل والتحديات التي تواجهه.

### منهج البحث :

يعتمد البحث المنهج الوصفي والتحليلي للنصوص النظامية التي تناولت أحكام تفتيش العمل في النظام السعودي، من خلال دراسة تحليلية مقارنة بينها وبين المعايير الدولية للوقوف بقدر الإمكان على أوجه الاختلاف وأوجه التشابه والتوافق بينها، مع تدعيم ذلك بالاتجاهات الفقهية والقضائية في هذا الشأن من خلال المراجع العلمية العامة والمتخصصة في هذا الموضوع، والأحكام القضائية الصادرة في موضوعها والتعليق عليها تحقيقاً للفائدة، ومعرفة لأبعاد النظام ومراميه.

## المبحث الأول ماهية تفتيش العمل

نتناول هذا المبحث من خلال أربعة مطالب أشرت إليها في خطة البحث ونوردها

تباعاً كما يلي:

### المطلب الأول مفهوم تفتيش العمل

أولاً: تعريف تفتيش العمل

يطلق التفتيش في اللغة على معنى الاستقصاء في البحث والطلب، يقال فتش الشيء فتشه والأمور والأعمال فحصها ليعرف مدى ما اتبع في إنجازها من دقة واهتمام، ويقال فتشت عنه أي سألت واستقصيت في الطلب، والفتاش: هو الذي يكثُر التفتيش وتتبع أمور الناس. ومنه أيضاً التنقيب يقال نقب ينقب إذا صار نقيباً أي يفتش عن أحوال الناس وأسرارهم وبواطن الأمور<sup>(١)</sup>. وعليه فإن تفتيش العمل هو الاستقصاء في البحث والطلب عن شروط وظروف وبيئة العمل.

وفي الاصطلاح القانوني يعرف الفقه القانوني تفتيش العمل بعدة تعريفات منها: جهاز يتكون من إطارات أو كوادِر من مفتشي العمل والاستخدام ومشرفين ومراقبين وإداريين في شؤون العمل والاستخدام، يعملون تحت رئاسات مركزية ومحلية وتتركز وظائفهم الأساسية في مراقبة تنفيذ القواعد والأحكام القانونية المقررة بتشريعات العمل<sup>(٢)</sup>، وفي تقديري لهذا التعريف هو تعريف للجهاز الذي يقوم بالتفتيش ومهامه، وليس تعريفاً

(١) راجع محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، ٢٠٠١م، ص ٥١٧.

(٢) راجع د. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،

٢٠٠٣م، ص ٩٠٧.



للتفتيش ذاته.

وقد عرفت المادة الأولى من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، تفتيش العمل بأنه: المهمات التي يقوم بها مفتشو العمل الذين يسميهم وزير العمل بقرار منه، وذلك لتنفيذ اختصاصاتهم المنصوص عليها في المادة (١٩٦) من نظام العمل. وفي تقديري لهذا التعريف، أنه تعريف وصفي لطريقة تعيين المفتشين، ولطبيعة عملهم، وذكر للغاية من وجودهم، وأن المفتش يكون شخصاً طبيعياً، وأن التفتيش يقتصر على أماكن العمل فقط، وأن الغرض الأساسي من تفتيش العمل هو تنفيذ الاختصاصات التي نصت عليها المادة (١٩٦) من نظام العمل. إلا أننا سنقوم بإيضاحه للوصول إلى التعريف الأمثل الذي نراه. ونبين ذلك فيما يلي:

#### ١ - مفتش العمل شخص طبيعي:

يتضح من تعريف تفتيش العمل الوارد في المادة الأولى من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها أن المنظم السعودي قد قصر صفة المفتش على الأشخاص الطبيعية، أي الأفراد، ولم يشمل هذا الوصف الأشخاص الاعتبارية، سواء كان الشخص الاعتباري عاماً أو خاصاً، ولم يشترط نظام العمل طبقاً للتعديل الحالي في المفتشين أن يكونوا شاغلين لوظيفة عامة من وظائف الدولة (موظفاً عاماً) بل أجاز أن يكون المفتش من موظفي الوزارة أو من غيرهم، وكلمة غيرهم كلمة عامة، تشمل الموظفين أو غيرهم ممن يعمل في المجال الخاص، لكنه اشترط في المفتش أن يكون من السعوديين، وهو ما نصت عليه المادة (١٩٤) بأنه (يتولى تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة، أو من غيرهم من السعوديين، يحددهم الوزير أو من يفوضه، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام). وحتى يتمتع

المفتشين باستقلال تام في مواجهة أصحاب الأعمال، يجب أن يكونوا خاضعين لإشراف ورقابة سلطة مركزية تكون سنداً لهم في أداء مهامهم، ورقبياً عليهم في تصرفاتهم، ومحاسباً لهم على الأخطاء التي تصدر منهم وهو ما يطلق عليه جهاز التفتيش<sup>(١)</sup>.

## ٢- محل تفتيش العمل هو المنشآت الخاضعة لنظام العمل:

يقتصر التفتيش على أماكن العمل في المنشآت وملحقاته المتعلقة به من مخازن وغيرها، ولا يشمل سكن صاحب العمل أو سكن العمال، حتى وإن كان ملحقاً بمكان العمل، فالمكان الطبيعي لمباشرة مفتشي العمل لاختصاصاتهم، هي المنشأة التي يكلفون بالتفتيش عليها، ولهذا أعطى المنظم السعودي مفتشي العمل صلاحية الدخول إلى أماكن العمل في هذه المنشآت الخاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات الدوام الرسمي لها سواء كان النهار أو الليل، دون إشعار سابق، وهو ما نصت عليه المادة (١٩٨) من نظام العمل السعودي.

والمقصود بالمنشأة الخاضعة لأحكام نظام العمل هي كل مشروع يديره شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر لقاء أجر أيّاً كان نوعه<sup>(٢)</sup>.

## ٣- الهدف من تفتيش العمل هو كفاءة إنفاذ نظام العمل:

فوجود نظام العمل كنصوص مكتوبة، لن يصبح جديراً بالاحترام، إلا بوجود رقابة

---

(١) راجع عبد الله بن أحمد بن يحيى المازني: أصول التفتيش في نظام العمل - دراسة مقارنة، مكتبة القانون

والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٦هـ/ ٢٠١٥م، ص ٢٥.

(٢) راجع المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

فاعلة من قبل الدولة على مثل هذه العلاقات، تتمثل في جهاز تفتيش العمل التابع لوزارة العمل، وهذا الجهاز يتمتع بخصوصية تجعله يختلف عن أي جهاز رقابي آخر يمارس التفتيش في الدولة، وذلك تبعاً لخصوصية علاقة العمل ذاته، فليس المطلوب منه الزجر والعقاب في حالة مخالفة القانون، بل المطلوب أهداف أخرى تتسم بطابع يتعدى النصوص القائمة إلى حاجات اجتماعية واقتصادية ترتبط ببنية الدولة وسياساتها واقتصادها<sup>(١)</sup>.

ويتضح مما سبق عناصر تفتيش العمل والتي تتمثل في مفتش العمل وجهاز التفتيش، وأماكن العمل، وطرفي الإنتاج وهما العامل وصاحب العمل.

وفي تقديري فإن التعريف الأمثل لتفتيش العمل هو نظام يضعه المنظم لتحقيق الرقابة على تطبيق تشريعات العمل، من قبل جهاز التفتيش، بما يكفل الالتزام بأحكامها. وهذا التعريف يبين ماهية التفتيش في حد ذاته، دون أن يقتصر على وصف لمهام مفتش العمل أو تعريف لجهاز التفتيش.

### ثانياً: أهمية تفتيش العمل

تفتيش العمل له أهمية كبيرة من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية على النحو التالي:

#### (أ) الأهمية الاجتماعية:

لتفتيش العمل أهمية قصوى من الناحية الاجتماعية، فهو يؤكد تدخل الدولة في

---

(١) راجع علي فيصل علي: تفتيش العمل ودوره في انفاذ تشريعات العمل - دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٨٢، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، ٢٠١٤م، ص ٢٠.

روابط وعلاقات العمل بهدف إقامة الأمن والسلام الاجتماعي، ذلك أن العامل هو الطرف الضعيف، في هذه العلاقة مما قد يضطر معه وتحت ضغط الحاجة إلى الصمت وتحمل مخالفات صاحب العمل، خوفاً من تعرضه للمضايقات من جانب صاحب العمل، أو فقده فرصة عمله والذي قد يعد مصدر الرزق الوحيد له ولأسرته، وهذا ينعكس بالضرورة على الأسر ثم على المجتمع الذي يعيشون فيه والذي قد يتعرض نتيجة لذلك إلى قيام صراع اجتماعي يهدد كيانه<sup>(١)</sup>.

ومن هنا يأتي دور التفتيش على أماكن العمل فهو يؤدي إلى ضمان إقامة التوازن بين مصالح العمال من ناحية ومصالح أصحاب الأعمال من ناحية أخرى، بما يؤدي إلى تحسين حال العمال وضمان المعاملة العادلة لهم، وكل ذلك يؤدي إلى إزالة أسباب القلق والتذمر الاجتماعي مما يحقق الاستقرار والأمن داخل المجتمع وإقامة العدالة الاجتماعية، بفرض الحماية المدنية والجنائية للحقوق العمالية على أساس عنصري الثواب والعقاب، وبناء علاقات العمل وتأسيسها تأسيساً صحيحاً، وذلك من أجل تحقيق الرسالة الاجتماعية والأهداف الإنسانية النابعة من تقاليد المجتمع وقيمه الروحية والدينية، القائمة على مبادئ الحق والعدل والمساواة<sup>(٢)</sup>.

### (ب) الأهمية الاقتصادية:

لتفتيش العمل أهمية في تنمية الاقتصاد القومي؛ حيث يقوم الاقتصاد الوطني

---

(١) راجع د. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١م، ص ١٦.

(٢) راجع د. صلاح علي علي حسن: حماية الحقوق العمالية - دور التفتيش وأثره في تحسين شروط وظروف

العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٣م، ص ٢١٥.

الحديث على ركائز عديدة من أهمها حشد واستثمار الطاقات البشرية للعمال، والمحافظة على سلامتهم وسلامة أدوات وأماكن العمل، بما يعزز الإنتاجية والتحكم السليم بسوق العمل وتوجيهه بما يحقق صالح أصحاب العمل والصالح العام. وهذا لن يتم إلا بقيام الأداة الحكومية المشرفة على شؤون العمل بالتفتيش على أماكن العمل للتحقق من تنفيذ نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له، والسماح لصاحب العمل بالاستفادة من عمله واستثماره، وقيام الصناعات المحلية، وحماية العامل والمنشأة التي يعمل بها، وتشجيع وجذب الاستثمارات الخارجية. كما إن الطبقة العمالية تشكل في الغالب، الطبقة العظمى من المستهلكين، ويؤدي التفتيش على تطبيق نظام العمل وحماية الأجور إلى رفع مستوى معيشتهم، من خلال توفير أكبر قدر من الضمانات، ويؤدي هذا إلى زيادة القوة الشرائية وبالتالي زيادة الاستهلاك، ويؤثر ذلك بدوره على زيادة الإنتاج وإنعاش الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة<sup>(١)</sup>.

إن كثيراً من الاستثمارات تحتوي شكلاً أو أكثر من أشكال حقوق العمال، فالعلاقة بين حماية العمال والاستثمار علاقة مهمة جداً، حيث إنه إذا كان نظام الحماية ضعيفاً فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى ارتفاع احتمالية التكلفة الانتاجية مما يجعل تلك الدولة أقل جاذبية للاستثمار، ولهذا يجب على المنظم قبل تنظيمه لعلاقات العمل دراسة الآثار الاقتصادية المختلفة التي تترتب على هذا التنظيم، ومحاولة التوفيق بين المقتضيات الاجتماعية والاقتصادية، بحيث لا تحول حماية العامل دون حماية الإنتاج،

(١) راجع د. جلال علي العدوي: أصول نظام العمل السعودي، منشورات معهد الإدارة العامة، الرياض،

ولا حماية الإنتاج دون حماية العامل، مع تطوير وتحديث أنظمة العمل، كلما دعت الضرورة إلى ذلك، في إطار السعي إلى تطبيقها تطبيقاً سليماً وعادلاً، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية في مجالات العمل المختلفة، وما اتبعه ذلك من انتشار البطالة في عدد من دول العالم، وإلى ظهور أنماط جديدة من العمل، واتساع رقعة الاقتصاد الحر، وتزايد حالات مخالفة قواعد وأنظمة العمل<sup>(١)</sup>.

### ثالثاً: تطور نظم تفتيش العمل دولياً

على المستوى الدولي حظي موضوع تفتيش العمل باهتمام دولي مبكر؛ نظراً لدوره البارز في ضمان حسن تنفيذ الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وقد مر تفتيش العمل ووضع معايير دولية له، بمرحلتين<sup>(٢)</sup>:

#### المرحلة الأولى: قبل تأسيس منظمة العمل الدولية.

كان النظام الاقتصادي في هذه المرحلة قائماً على المصلحة الذاتية لأصحاب الأعمال، فالتجأ هؤلاء إلى تشغيل النساء والأطفال بأجور منخفضة، وامتدت ساعات العمل إلى ١٦ ساعة يومياً وعلى مدار الأسبوع بأكمله دون إجازة، فبيئة العمل كانت شديدة الصعوبة، وعلى أثر ذلك ظهرت إرهاصات لتفتيش العمل في بعض الدول الأوروبية.

أول هذه الدول التي ظهر فيها تفتيش العمل كانت النمسا، حيث أدخلت التفتيش عام

(١) راجع د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ١٧.

(٢) راجع د. يوسف إلياس: مدخل حول تفتيش العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى ١٩٩٣، ص ١٦.

١٧٨٦م، متمثلاً في حماية الأحداث بالمنشآت الصناعية والكشف على العمال لوقايتهم من الأمراض. ثم تلتها بريطانيا في عام ١٨٠٢م بإصدار قانون لحماية المتدربين والعمال في قطاع الغزل والنسيج. ثم فرنسا في عام ١٨٤١م بصدر قانون لحماية الأطفال في المعامل والمصانع والورش، وقانون آخر عام ١٨٧٤ بشأن تنظيم عمل الأحداث. أما عن المفتشين في هذه المرحلة، فقد كانوا من المتطوعين من أصحاب العمل المتقاعدين، والقضاة السابقين والشخصيات المعروفة.

وفي عام ١٨٩٠م عقد في برلين مؤتمر لعلاقات العمل، اشتركت فيه خمس عشرة دولة أوروبية، بهدف الاتفاق على مستويات دولية للعمل، وقد تضمن البروتوكول الذي أصدره المؤتمر، التوصية بأن يشرف على تنفيذ التشريعات العمالية في كل دولة جهاز يضم عدداً من المختصين كافياً تعينهم الحكومة، وتتوافر فيهم الحيطة بالنسبة للعمال وأصحاب العمل، وفي عام ١٨٩٧م أقر مؤتمر حماية القوى العاملة والذي عقد في زيورخ نفس التوصية، وفي عام ١٩٠٠م أصدر مؤتمر حماية القوى العاملة توصية مفادها أن التفتيش العمالي أمر لازم نظراً للمزايا التي تحققت بتطبيقه ولقبول العمال له.

#### المرحلة الثانية: بعد إنشاء منظمة العمل الدولية:

تبدأ هذه المرحلة بعد تأسيس منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩م في مدينة جنيف بسويسرا، وتعد إحدى منظمات الأمم المتحدة التي تهتم بإتاحة فرص العمل اللائق وتعزيز الحماية الاجتماعية دون تمييز بين عرق أو معتقد أو جنس، والعمل على ترسيخ الحوار الديمقراطي بشأن كافة الحقوق والقضايا المتصلة بالعمل والعمال. وجاءت كرد فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى، وتعتمد على ركيزة دستورية أساسية، وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية

تحسين شروط العمل ورفع مستوى معيشة العمال، وتحقيق استقرار الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

وتتضمن المنظمة جميع دول العالم، وقد انضمت المملكة العربية السعودية إلى عضويتها عام ١٩٧٦م. وقد قامت منظمة العمل الدولية بدور هام في إصدار العديد من اتفاقيات العمل الدولية التي جرت العادة على تسميتها بالقانون الدولي للعمل. ومن بين أهم الموضوعات التي كانت من ثمار القانون الدولي للعمل: الضمان الاجتماعي، وتحريم العمل الجبري، وحماية الأمومة والعمال القصر، ومسألة الهجرة، وضع حد أقصى لعدد ساعات العمل يوميا وأسبوعيا، وإصابات العمل، ومنع عمل النساء في أماكن وأوقات معينة، ومساواة العاملات بالعمال في الأجور، والحد الأدنى للأجور، والأمراض المهنية، وإلغاء جميع أشكال السخرة، والحماية الاجتماعية للعمال، وتفتيش العمل، والصحة والسلامة المهنية.

وتعمل المنظمة جاهدة على وضع استراتيجيات لمحاربة الفقر واستقرار الوضع الاجتماعي، من خلال توسيع نطاق التغطية للقطاعات العمالية، عن طريق مساعدة الدول الأعضاء في وضع هذه الاستراتيجيات؛ بهدف تعزيز نظم الضمان الاجتماعي. وتهدف المنظمة إلى توفير العمل اللائق الذي تكون فيه الحقوق محمية، والذي يدر دخلاً كافياً، مع توفر حماية اجتماعية كافية، بمعنى تحقيق العمالة والدخل والحماية الاجتماعية دون النيل من حقوق العمال ومن المعايير الاجتماعية.

#### رابعاً: تطور نظم تفتيش العمل في المملكة العربية السعودية

مر تفتيش العمل في المملكة العربية السعودية بمرحلتين:

المرحلة الأولى: قبل صدور تنظيم متكامل لعلاقات العمل:



تبدأ هذه المرحلة من وقت تأسيس المملكة على يد المؤسس الملك عبد العزيز آل سعود طيب الله ثراه إلى حين صدور أول نظام تشريعي للعمال في المملكة سنة ١٣٥٦هـ باسم (تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية) الموافق عليه بالأمر السامي رقم ٤/٤/٨ وتاريخ ١٨/٧/١٣٥٦هـ. وفي هذه المرحلة اكتفى المنظم في علاقات العمل بما ورد من قواعد في باب الإجارة في الفقه الإسلامي، وما استقر من عرف موافق لأحكام الشريعة الإسلامية. ولم يضع نظاماً لعلاقات العمل أو تفتيش العمل، ولكن كان يقوم أهل الحسبة ببعض الأعمال التي يقوم بها مفتش العمل. ويرجع ذلك إلى أن المنظم لم يكن بحاجة إلى تدخل لتنظيم علاقات العمل؛ لأن هذه العلاقات كانت قليلة ومحدودة، فلم تكن هناك مصانع أو معامل كبرى تستخدم عمالاً، ولذا كان من البديهي ألا يتدخل المنظم لتنظيم هذه العلاقة إزاء محدوديتها<sup>(١)</sup>.

#### المرحلة الثانية: بعد عام ١٣٥٦هـ، وحتى الآن:

في هذه المرحلة صدرت خمسة أنظمة لتنظيم علاقات العمل، ولائحتين تنفيذيتين لتنظيم أعمال تفتيش العمل.

١. صدر أول نظام تشريعي للعمال في المملكة عام ١٣٥٦هـ باسم (تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية) الموافق عليه بالأمر السامي رقم ٤/٤/٨ وتاريخ ١٨/٧/١٣٥٦هـ. وقد تكون هذا النظام من ٢٤ مادة، ولكن اقتصر تطبيقه على العاملين لدى الشركات الاستثمارية التي تقوم بأعمال التنقيب واستخراج البترول والثروة المعدنية دون غيرهم. وألزم صاحب العمل وحده بتعويض العامل عن

(١) راجع د. جلال العدوي، المرجع السابق، ص ١١.

الإصابات التي تقع اثناء العمل دون الأمراض المهنية. وكان الإشراف الكامل على شئون العمل منوط بوزارة المالية.

٢. بعد خمس سنوات من إصدار نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية، وفي ظل التطور المستمر لهذه العلاقة، ظهرت الحاجة إلى إصدار نظام مكمل للنظام السابق، ولهذا صدر نظام العمل بالأمر السامي رقم ٥٣٢٣ بتاريخ ١٣/٤/١٣٦١هـ، ليسري فقط على هؤلاء العمال دون غيرهم، وقد اشتمل على ١٧ مادة تضمنت قواعد جديدة لم تكن موجودة في النظام السابق خاصة بتفتيش العمل وأصوله والتأكد من مراقبة تنفيذ النظام وصلاحيات المفتشين، ويعد بذلك أول نظام عمل في المملكة ينظم تفتيش العمل.

٣. ظهرت الحاجة إلى إصدار قواعد جديدة لتناسب التطور السريع في المجال الصناعي والتجاري والزراعي وتكون أكثر شمولية، ونتيجة لذلك صدر نظام العمل والعمال عام ١٣٦٦هـ، ليحل محل النظامين السابقين، وقد تميز هذا النظام بكثرة مواد القانونية، وكان أكثر شمولية من سابقه، فكان عدد مواد (٦٠) مادة ويسري على جميع العاملين في جميع المجالات (صناعية، تجارية، زراعية). واشتملت هذه المواد على قواعد قانونية خاصة بتفتيش العمل من حيث الواجبات والحقوق والصلاحيات<sup>(١)</sup>.

ولكن قبل صدور هذا النظام بفترة انتقلت صلاحية النظر في شئون العمل إلى مكتب

---

(١) راجع د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشيد ناشرون، الرياض، ١٤٣٥هـ، ص ٢٥.

وزارة المالية بالدمام، حيث أنشئت فيه شعبة العمل والعمال التي استقلت عن هذا المكتب سنة ١٣٧٣هـ، وسمي مكتب العمل والعمال وأسند الإشراف إليه إلى أمانة المنطقة (الشرقية)، وفي عام ١٣٧٤هـ تم تغيير الاسم إلى مصلحة العمل والعمال، وأصبحت مرتبطة بمجلس الوزراء مباشرة وتوزعت إلى فرعين إحداهما في الرياض والأخر في الدمام. ولكن بعد زيادة المسؤوليات والأعباء على المكاتب، ونتيجة التطور السريع في المجالات الصناعية، فقد تم إنشاء وزارة العمل والشئون الاجتماعية عام ١٣٨٠هـ. وفي عام ١٤٢٤هـ صدر قرار مجلس الوزراء بفصل العمل والعمال عن الشئون الاجتماعية وأصبح كل منهما في وزارة مستقلة وذلك راجع للتطور الملموس الذي نشهده في وقتنا الحاضر.

٤. في ظل التطور السريع في المجالات الصناعية في المملكة، رافق ذلك بروز أنظمة العمل والعمال، بصدور نظام العمل والعمال بالمرسوم الملكي رقم (م/٢١) وتاريخ ٦/٩/١٣٨٩هـ، والذي خصص الفصل الثاني منه لتفتيش العمل (المواد من ٢٣ إلى ٣٨) وقد نصت المادة (٢٨) منه على أن "تعد وزارة العمل اللوائح التنفيذية المناسبة لضبط وتنظيم أعمال التفتيش ....". وتنفيذاً لهذا النص فقد صدرت اللائحة التنفيذية لضبط وتنظيم أعمال تفتيش العمل بقرار مجلس الوزراء رقم (٤٤٤) وتاريخ ٣/٥/١٣٩٠هـ متضمنة ٢٨ مادة، وتناولت التنظيم العام لجهاز تفتيش العمل، والواجبات الخاصة بمفتشي العمل وصلاحياتهم لإعمال التفتيش، وتنظيم الزيارات التفتيشية النهارية والليلية وقواعد التفتيش وإجراءاته.

٥. وأخيراً صدر نظام العمل الحالي بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، والذي يعد خلاصة مراحل التطور التي مرت بها أنظمة العمل

في المملكة<sup>(١)</sup>. وقد اهتم النظام الجديد بقواعد تفتيش العمل، فخصص لها الباب الثالث عشر منه (المواد من ١٩٤ إلى ٢٠٩)، وقد نصت المادة (٢٠٩) من هذا النظام على أن يصدر مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش. وطبقاً لذلك صدرت اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها بموجب قرار مجلس الوزراء السعودي رقم (٢٦٤) وتاريخ ١٤/٨/١٤٢٨هـ. ثم صدرت اللائحة التنفيذية الجديدة لنظام العمل بقرار وزير العمل رقم (١٩٨٢) وتاريخ ٢٨/٦/١٤٣٧هـ<sup>(٢)</sup>. وقد الغيت هذه اللائحة باللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ. وقد عدلت هذه اللائحة عدة مرات<sup>(٣)</sup>.

وقد قام المنظم السعودي بتعديل نظام العمل المعمول به حالياً عدة مرات: الأولى

---

(١) راجع د. زهير عباس كريم: نظام العمل السعودي الجديد - عرض وتعليق، دورية الإدارة العامة، المجلد (٤٦) العدد الثاني، ربيع الآخر ١٤٢٧هـ. ١٤٢٧، ص ٢٠. د. منير فريد الدكمي: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، السادس من أكتوبر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٦م. ص ٦٥، - د. خالد السيد محمد عبد الحميد: الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مصر، ٢٠١٤م. ص ٦٥.

(٢) نشرت اللائحة التنفيذية الجديدة لنظام العمل بجريدة أم القرى - السنة ٩٤ - العدد ٤٦١٥ - وتاريخ ١٥/٧/١٤٣٧هـ.

(٣) عدلت اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٠/١٤/١١هـ، عدة مرات: وذلك بالقرار الوزاري رقم (٥٤٩٠٨) وتاريخ ١٦/٣/١٤٤١هـ، ثم عدلت بالقرار الوزاري رقم (١٤٢٩٠٦) وتاريخ ١٣/٨/١٤٤١هـ، ثم عدلت بالقرار الوزاري رقم (١٤٦٤٨١) وتاريخ ٧/٩/١٤٤١هـ، ثم عدلت بالقرار الوزاري (٣٤٨٥) وتاريخ ٧/١/١٤٤٢هـ، ثم عدلت بالقرار الوزاري رقم (٨٩٣٨٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٤٢هـ.

بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢ / ٥ / ١٤٣٤هـ، والثانية في عام ١٤٣٥هـ وذلك بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ٢٢ / ١ / ١٤٣٥هـ، والثالثة عام ١٤٣٦هـ وذلك بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦هـ. حيث قام المنظم في المرحلة بتعديلات كثيرة على مواد نظام العمل، وكان من بين المواد المعدلة بعض المواد الخاصة بتفتيش العمل. والرابعة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ٢٧ / ١١ / ١٤٤٠هـ، والخامسة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ٧ / ١ / ١٤٤٢هـ.

## المطلب الثاني أهداف تفتيش العمل

يهدف تفتيش العمل إلى تحقيق عدة وظائف يمكن اجمالها في ثلاث وظائف هي: الوظيفة الرقابية والضبطية، والوظيفة الوقائية، والوظيفة الإدارية والعلمية. وقد أشارت إلى هذه الوظائف المادة (١٩٦) من نظام العمل الحالي المتعلقة باختصاصات مفتشو العمل، كما أشارت إليها المادة السابعة من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها. ونبين فيما يلي هذه الوظائف:

### أولاً: الوظيفة الرقابية والضبطية

يهدف تفتيش العمل إلى تحقيق الوظيفة الرقابية، وذلك عن طريق مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له على وجه سليم، وضبط المخالفات التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا النظام، والتحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية أخرى وتحال إلى الوزارة، واقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات الصادر بناءً على قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (٩٢٧٦٨) وتاريخ ٥ / ٥ / ١٤٤٣هـ.

فنظام العمل يتضمن في كثير من نصوصه قواعد أمره قررها المنظم، تحقيقاً للعدالة والمساواة بين طرفي الإنتاج وحماية للصالح العام، ومنها التزام صاحب العمل بشروط وظروف العمل بالمستوى الذي يقرره النظام سواء ما تعلق منها بساعات العمل الفعلية، والعمل الإضافي، وعدم تشغيل العمالة وقت الظهيرة بسبب ما تتسم به الأجواء في المملكة من حرارة قاسية في فصل الصيف، أو ما يتعلق بالإجازات، أو الأجور والمنح والعلاوات العائلية والاجتماعية والزيادات السنوية، أو تشغيل الأطفال والأحداث والنساء، أو ما تعلق منها بالحقوق الأساسية للعامل كإنسان، كالحق في العمل اللائق وحظر التمييز والعمل القسري وغيرها، أو ما تعلق منها بالصحة والسلامة المهنية.

ويأتي دور تفتيش العمل في رقابته على التزام صاحب العمل بهذه القواعد وعدم مخالفتها، وضبط المخالفة إن وجدت، وذلك عن طريق الزيارات التفتيشية، وبالرجوع إلى السجلات الخاصة بصاحب العمل والعمال، والاستيضاح شخصياً عن أي مسألة يشوبها الغموض<sup>(١)</sup>.

وقد قسم قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مخالفات نظام العمل إلى جدولين، أ، ب:

**الجدول الأول:** يشمل مخالفات صاحب العمل لنظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية.

---

(١) راجع د. محمد بن عبدالقادر محمد، اختصاصات مفتشي العمل في ضوء التعديلات الجديدة لنظام العمل السعودي، مجلة التنمية الإدارية العدد ١٣٦ - شعبان ١٤٣٧ هـ معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ١٢. د. علي فيصل علي، المرجع السابق، ص ٨٥.

قسم الجدول المنشآت المخالفة الى ثلاث فئات: الفئة (أ) وتتضمن المنشآت التي يعمل بها أكثر من خمسين عاملاً، الفئة (ب) وتتضمن المنشآت التي يعمل بها أكثر من عشرة عمال إلى خمسين عاملاً، الفئة الثالثة وتتضمن المنشآت التي يعمل بها عشرة عمال فأقل.

ويتضمن هذا الجدول سبع وخمسون مخالفة، ولا تتجاوز العقوبات المقررة في هذه المخالفات عن نصف الحد الأعلى للعقوبتين الوارديتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة (١) من المادة (٢٢٩) من نظام العمل المعدل. وتكون العقوبة فيها الغرامة فقط مع عدم الاخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها في نظام آخر. ومن أهم هذه المخالفات عدم توثيق عقود جميع العاملين لدى المنشأة الكترونياً، وذلك من خلال منصة (قوى) الالكترونية، فبداية من تاريخ ١/١/٢٠٢٢م أصبح توثيق هذه العقود الكترونياً الزامياً من تاريخ مباشرة الموظف عمله، بما فيها فترة التجربة، ولا شك فإن ذلك يسهم في التحقق من التزام المنشآت بنظام العمل ولوائحه، فضلاً عن التأكد من صحة بيانات العقود وحفظ الحقوق للمنشآت والعاملين فيها، وتقليل الخلافات والقضايا العمالية، وتوفير بيئة عمل تساعد على استقرار الموظف وزيادة إنتاجيته. وقد حدد القرار الوزاري الجزاء على مخالفة هذا الالتزام بغرامة عشرة آلاف ريال للفئة (أ) تتعدد بتعدد العمال، وغرامة خمسة آلاف ريال للمنشآت فئتي (ب،ج) تتعدد بتعدد العمال.

الجدول الثاني: يتضمن مخالفات المرخص له وفق قواعد ممارسة نشاط الاستقدام والتوسط في توظيف السعوديين:

قسم الجدول المنشآت المخالفة الى فئتين: مكاتب، شركات، ويشمل هذا الجدول

ثلاث وثلاثون مخالفة، وتكون العقوبة فيها الغرامة، بحيث لا تجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من المادة (٢٢٩) من نظام العمل. وذلك مع عدم الاخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها في أي نظام آخر. ومن أهم هذه المخالفات ما يأتي:

- ممارسة نشاط توظيف السعوديين بدون ترخيص من الوزارة. وتكون العقوبة فيها غرامة خمسون ألف، سواء كان المخالف مكتب أو شركة.
- ممارسة نشاط التوسط في استقدام العمالة أو تقديم الخدمات العمالية بدون ترخيص من الوزارة. وتكون العقوبة فيها غرامة خمس وعشرون ألف، سواء كان المخالف مكتب أو شركة.
- عدم إيواء أو ترحيل العمالة التي استقدمها أو توسط في استقدامها في الحالات المحددة في النظام. وتكون العقوبة فيها الغرامة خمسة آلاف ريال تتعدد بتعدد الحالات، سواء كان المخالف مكتب أو شركة.
- عدم تأمين إسكان لإيواء العمالة وفق الشروط المحددة. وتكون العقوبة فيها الغرامة خمس وعشرون ألف ريال سواء كان المخالف مكتباً أو شركة.
- ولا شك في أن وجود أنظمة ولوائح وصدور قرارات من السلطة التنفيذية يساهم كثيراً في حماية بيئة العمل وأدوات الانتاج، ولكن دون أن يتم تطبيق هذه الأنظمة واللوائح والقرارات ومتابعة تنفيذها تبقى هذه الحماية ذات طابع نظري بحت، ولذلك فإن من المظاهر الأساسية للحماية العمالية الحماية القضائية، التي تتمثل في قيام السلطة القضائية في الدولة بتطبيق الأنظمة واللوائح، على المنشآت المخالفة غير الملتزمة بشروط وبيئة العمل، سواء كان المخالف من العمال أو صاحب العمل. وفي المملكة



العربية السعودية تمارس جهتي القضاء، الإداري والعام، هذا الدور، وتختص المحاكم الإدارية بنظر الاعتراض على القرار الإداري الصادر بالغرامة والمطالبة بإلغائه<sup>(١)</sup>.

ويتم تسديد قيمة عقوبة الغرامة الموقعة على المخالف الواردة في الجدولين (أ، ب) خلال ستين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري، وفي حالة عدم التنفيذ خلال هذه المدة توقف عنه الخدمات التي تقدمها الوزارة لحين سداد قيمة الغرامة.

ولا يوقف التظلم أمام المحكمة الإدارية المختصة، في المواعيد المقررة لذلك، من تنفيذ أي قرار إداري صادر بإيقاع عقوبة الغرامة المنصوص عليها في القرار الوزاري، إلا بقرار من تلك المحكمة بوقف التنفيذ.

وتحصل الغرامات الموقعة على المخالفين من العمال بالحسم من مستحقاتهم لدى صاحب العمل وفق ما نص عليه نظام العمل. وتؤول المبالغ المحصلة من الغرامات المقررة بموجب نظام العمل إلى صندوق تنمية الموارد البشرية تطبيقاً لنص المادة (٢٣٢) من نظام العمل المعدل.

وتشجيعاً من النظام على المساعدة في ضبط مخالفات نظام العمل فقد أعطت المادة (٢٣٣) بعد تعديلها للوزير الحق في منح مكافأة لا تزيد عن (٢٥ %) من مبلغ

(١) وقد قضت المحكمة الإدارية بجازان بإلغاء قرارات فرع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على سند بأن المنظم رغم أنه أناط بمفتش العمل الرقابة على المنشأة وتحرير محضر بالمخالفة إلا أنه نص على إجراءات نظامية يجب اتباعها، فإذا خلا محضر الضبط محل الدعوى من هذه الإجراءات والتي هي ضمان لحقوق من صدر بحقه، فإن القرار يكون معيباً من حيث الشكل متعيناً إلغاؤه. حكم المحكمة الإدارية في الدعوى رقم ١١٣٤ لعام ١٤٣٩هـ. والمؤيد بحكم محكمة الاستئناف الإدارية رقم ٢٣٥٠ لعام ١٤٤٠هـ جلسة ٢٥/٧/١٤٤٠هـ. انظر مجموعة الأحكام الإدارية لعام ١٤٤٠هـ. المجلد الثالث، ص 498 وما بعدها.

الغرامة المحصلة لمن يساعد - من موظفي التفتيش أو من غيرهم - في الكشف عن أي من مخالفات أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ونرى أن هذا النص غير سديد لأن إعطاء مفتشي العمل مكافأة على مساعدته في ضبط المخالفة وإن كان يشجع المفتش على ضبط المخالفة إلا أنه من ناحية أخرى يفتح المجال لهم أو لغيرهم في تصيد الأخطاء من قبل المنشأة، فضلاً عن هذا فإن ضبط المخالفة هو عمل من أعمال المفتش ويتقاضى عنه أجراً مقابل قيامه بهذا العمل.

### ثانياً: الوظيفة الوقائية

في ظل تطور تفتيش العمل يجب ألا يكون الهدف منه فقط هو كشف المخالفات القانونية وإحالة المخالف إلى الجزاء (الوظيفة الرقابية والضبطية)، وإنما يجب أن يتعدى ذلك إلى الحيلولة دون ارتكاب المخالفة أصلاً (الوظيفة الوقائية)، فيتولى جهاز التفتيش دوراً بناءً ذو طبيعة إيجابية يسهم بفاعلية في بلوغ الغاية من إصدار أنظمة ولوائح العمل، ويعمل قاعدة الوقاية خير من العلاج<sup>(١)</sup>.

وتقوم الوظيفة الوقائية للتفتيش على عدة صور ومجالات تتمثل فيما يأتي:

١. النصح والإرشاد وتقديم المعلومات إلى أصحاب العمل والعمال بما يساعدهم في تطبيق الأنظمة واللوائح النافذة، سواء تم ذلك في الصورة التقليدية التي تتحقق أثناء الزيارة التفتيشية التي يقوم بها المفتش للمنشأة، أو تم من خلال مكتب التفتيش الذي يجب أن يكون مفتوحاً لكل ذوي العلاقة، أو من خلال عقد الندوات والمحاضرات، والقيام بحملات توعية عبر وسائل الإعلام المختلفة وإعداد الكتب

(١) راجع د. جلال العدوي، المرجع السابق، ص ٢٣٢.

والنشرات المطبوعة وتوزيعها، واستخدام شبكات المعلومات لإيصال رسائل إلى المخاطبين في منشاتهم، ولخلق وعي جماهيري متعاون مع المفتشين ومتفهم لطبيعة عملهم<sup>(١)</sup>. وقد أشارت إلى ذلك المادة 22 من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل بأن على المفتش أن يضع نصب عينية أهمية التوجيه والإرشاد والتعاون مع أصحاب الأعمال إلى أقصى حد ممكن لوضع الأحكام النظامية موضع التطبيق.

٢. الوقاية من مخاطر العمل: تعد الوقاية من مخاطر العمل أحد أهم مجالات الوظيفة الوقائية التي يقوم بها تفتيش العمل، سواء كان ذلك قبل بدء العمل بالمنشأة، وبطلب من صاحب المنشأة بالتفتيش على الأجهزة والمعدات التي تم تركيبها في أماكن العمل وإدخال تعديلات على موقع هذه الأجهزة، والتأكد من فحص العامل طيباً قبل التحاقه بالعمل للتأكد من لياقته واستعداده لأداء العمل الذي يسند إليه، أو كان ذلك أثناء مباشرة العمل، ويتمثل الدور الوقائي في هذه الحالة في كفالة تحقيق الخدمات الاجتماعية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل، وكفالة توفر

(١) وقد ألغت المحكمة الإدارية بالمدينة المنورة قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية الصادر بتغريم المنشأة عشرون ألف ريال لمخالفته قرار وزير العمل في توظيف عمالة غير سعودية في مهن مقصورة على السعوديين، استناداً إلى أن مفتش العمل لم يقدم النصح والإرشاد لصاحب العمل، ولم يتم بمنح المنشأة مهلاً كافية لتلافي المخالفة، كما لم يتضمن محضر الضبط دفع وكيل المنشأة ومناقشة تفصيلية له. حكم المحكمة الإدارية بالمدينة المنورة في الدعوى رقم 1623 لعام 1441 هـ. مؤيد بحكم محكمة الاستئناف الإدارية رقم 669 لعام 1442 هـ. غير منشور.

إجراءات الوقاية والسلامة والصحة المهنية<sup>(١)</sup>.

٣. الإبلاغ عن القصور التشريعي: نظراً لكون مفتشي العمل في موقع الحدث، ولكونهم عنصراً فاعلاً في التقدم الاجتماعي فهم على صلة مباشرة بمواقع العمل وعلى اتصال مستمر بكل من طرفي الإنتاج، ومعرفة جيدة بالحالة الواقعية للعمال وشروط عملهم وظروفهم، ويطلعون بأنفسهم على كيفية تطبيق أنظمة ولوائح العمل في المنشآت، وبحكم طبيعة عملهم هذا يستطيعون أن يتلمسوا أي قصور أو نقص تشريعي وإحاطة السلطة المختصة علماً بهذا القصور واقتراح ما يراه من إجراءات لتفاديه، وتقديم هذه المقترحات إلى رئيسه المباشر، وبإمكان هذا الأخير أن يرفع هذه المقترحات إلى الجهات العليا لتطوير النظام النافذ.

وقد أكدت على هذه الوظيفة الوقائية المادة (٣) من الاتفاقية الدولية للتفتيش رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧م، والمادتين (٢٣) و (٢٤) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) لسنة ١٩٩٨م بشأن تفتيش العمل. مما يعني اتفاق النظام السعودي مع المعايير الدولية في هذا الشأن.

### ثالثاً: الوظيفة الإدارية والعلمية

يمارس تفتيش العمل وظيفه أخرى، بالإضافة إلى الوظيفتين السابقتين، وهي الوظيفة الإدارية والعلمية، حيث يتولى جهاز التفتيش مهمة إدارية تتمثل في وضع القواعد والنظم والتعليمات التي تتبعها وحدات التفتيش، والإشراف على أعمال المفتشين

---

(١) راجع د. يوسف إلياس: التفتيش على شروط وظروف العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى ١٩٩٣ م، ص ١٢.

وتوجيههم ومراقبة أعمالهم ومتابعة خططهم وبرامجهم، وإعداد البيانات الإحصائية عن كل ما يدخل في اختصاص جهاز التفتيش، كما يتولى جهاز التفتيش مهمة علمية تتمثل في إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بتفتيش العمل وتنظيم إجراءاته، ودراسة الصعوبات التي تصادف أعمال التفتيش واقتراح الوسائل الكفيلة وتذليلها، ودراسة التقارير الشهرية المقدمة من مفتشي العمل وبيان ما عليها من ملاحظات، وتقديم الاقتراحات اللازمة لتحسين العمل.

وإذا كان الاتجاه الدولي يسعى لتوسيع صلاحيات تفتيش العمل، إلا أنه يجب ألا تكون المهمات الإضافية، من دراسات وجمع الإحصاءات وإسداء النصائح، سبباً في تراجع المهمة الرئيسة لتفتيش العمل، وهي رقابة مدى تطبيق المنشآت الأحكام القانونية المتعلقة بالعمل، فهذه الرقابة هي التي دعت لإنشاء جهاز التفتيش.

### المطلب الثالث

#### تمييز تفتيش العمل عن غيره من أنواع التفتيش الأخرى

رغم أن الهدف العام في كل أنواع التفتيش هي كفالة تطبيق القانون، إلا أن هناك اختلافات بينها بحسب نوع التفتيش، وما إذا كان تفتيش عمل، أو تفتيش جنائي، أو تفتيش إداري.

#### (أ) التمييز بين تفتيش العمل والتفتيش الجنائي:

يعرف التفتيش الجنائي بأنه البحث لضبط أدلة الجريمة وكل ما يفيد في كشف الحقيقة من أجل إثباتها أو إسنادها للمتهم سواء كان محله شيئاً أو مكاناً أو شخصاً. وهو بذلك يختلف عن تفتيش العمل من عدة أوجه:

١ - من حيث السلطة القائمة به: التفتيش الجنائي يقوم به رجال الضبط الجنائي وأعضاء

هيئة النيابة العامة، وقد نصت على ذلك المادة (٤٢) من نظام الإجراءات الجزائية، أما تفتيش العمل فلا يقوم به إلا من صدر به قرار من الوزير أو من يفوضه في ذلك، سواء كان المفتش من موظفي الوزارة أو من غيرهم من السعوديين طبقاً لنص المادة (١٩٤) من نظام العمل.

٢- من حيث النطاق: التفتيش الجنائي يمتد ليشمل ذات الشخص وخصوصياته، فيشمل جسد المتهم وملابسه وامتاعته ومسكنه. أما تفتيش العمل فلا يمتد إلى ذات الشخص وخصوصياته وإنما يقتصر فقط على أماكن العمل وملحقاته، ولا يشمل أمتعة صاحب العمل أو العمال أو مسكنهم.

٣- من حيث القيود الواردة على التفتيش: في التفتيش الجنائي لكي يباشر رجال الضبط الجنائي التفتيش الجنائي ويكون صحيحاً، قيد بعدة قيود منها وجود أذن بالتفتيش أو توافر حالة التلبس. وأن يكون التفتيش نهاراً من شروق الشمس وقبل غروبها في حدود السلطة التي يخولها النظام ولا يجوز دخول المساكن ليلاً إلا في حالة التلبس بالجريمة (م ٥١ من نظام الإجراءات الجزائية). أما في تفتيش العمل فيشترط فيه أن يحمل المفتش بطاقة تثبت هويته الشخصية كمفتش، ويكون للمفتش بمقتضاها دخول المنشآت الخاضعة للتفتيش الداخلة في نطاق اختصاصه دون سابق إخطار في أي وقت من أوقات الليل أو النهار، بشرط أن يكون ذلك في أوقات عمل المنشأة، ويكون ضمن خطة التفتيش الموضوعة سلفاً من قبل جهاز التفتيش تتضمن أسماء المنشآت المطلوب تفتيشها، وأوقات التفتيش، وأسماء المفتشين المكلفين به<sup>(١)</sup>.

(١) راجع د. جلال العدوي: المرجع السابق، ص ٢٣٣. عبد الله المازني، المرجع السابق، ص 231.

٤- من حيث الغاية: التفتيش الجنائي الغاية منه البحث عن أدلة معينة بشأن جريمة وقعت بالفعل وذلك للبحث عن الأشياء الخاصة بالجريمة الجاري جمع المعلومات عنها أو التحقيق بشأنها. أما تفتيش العمل فالغاية منه التأكد من تطبيق قواعد نظام العمل ولوائحه والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له، ولا يلزم لإجرائه توافر دلائل على وقوع جريمة.

#### (ب) التمييز بين تفتيش العمل والتفتيش الإداري.

يعرف التفتيش الإداري بأنه إجراء تقوم به السلطات الإدارية بمقتضى نص في الأنظمة يقصد به التحقق من تنفيذ ما تأمر به تلك السلطات وما تنهي عنه. وهو بذلك يختلف عن تفتيش العمل من عدة أوجه:

١- من حيث الاختصاص: التفتيش الإداري يختص بالقيام به موظف إداري له صلاحية القيام به وفقاً للنظام الخاضع له. أما تفتيش العمل فقد يكون القائم به من موظفي الوزارة أو من غيرهم من السعوديين.

٢- التفتيش الإداري قد يستند في مشروعيته إلى نص في النظام مثل تفتيش الجمارك، وقد يكون بناءً على اتفاق سابق مثل تفتيش الأشخاص وأمتعتهم عند ركوب الطائرة وأساسه هو رضا الراكب بالتفتيش، وقد يكون بحكم الضرورة مثل تفتيش رجل الإسعاف للمصاب والبحث في ملابسه للتعرف عليه. أما تفتيش العمل فيستند في مشروعيته إلى نصوص نظام العمل الواردة في الباب الثالث عشر، ولائحة ضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، وإلى القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لهما.

٣- نطاق التفتيش الإداري أوسع فهو يتنوع بتنوع نشاط كل دائرة. فمثلاً تنص المادة السابعة من نظام الطيران المدني على أنه (لموظفي الجمارك والأمن والجوازات

والحجر الصحي والزراعي وأي جهة مختصة الحق في تفتيش الطائرات أو أي شخص أو حمولة على متنها...). أما تفتيش العمل فنطاقه يشمل مكان المنشأة التي يجري التفتيش بشأنها، ومدى التزامها بأحكام نظام العمل، وقواعد الصحة والسلامة المهنية، ولا يشمل التفتيش على خصوصيات صاحب العمل أو العمال<sup>(١)</sup>.

## المطلب الرابع أنواع تفتيش العمل والقائم به

وفيه فرعان :

### الفرع الأول: أنواع تفتيش العمل

يتنوع تفتيش العمل إلى عدة أنواع، وذلك تبعاً لتنوع الدواعي والحاجات التي يقتضيها عمل المفتش، فهو يتنوع من حيث نوع الزيارة التفتيشية إلى تفتيش مبدئي، وتفتيش دوري شامل، وتفتيش تباعي، وتفتيش تخصصي، وتفتيش خاص. وقد أشارت إلى هذه الأنواع المادة (٣٩) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٨م بشأن تفتيش العمل.

### أولاً: التفتيش المبدئي

يعرف التفتيش المبدئي بأنه عمل ميداني يتطلب انتقال مفتشي العمل إلى مواقع العمل للتأكد من استيفاء المنشأة للشروط والاشتراطات النظامية قبل الحصول على التراخيص اللازمة لتشغيل المنشأة والعمل بها. وهذا النوع من التفتيش يسبق أو يتبع تقديم طلبات الحصول على التراخيص اللازمة لمباشرة المنشأة لنشاطها سواء من

(١) راجع عبد الله المازني، المرجع السابق، ص ٢٣٢.



حيث توافر اشتراطات الصحة المهنية أو السلامة المهنية. فيتم التأكد من وضعية الآلات والمعدات في مكانها الصحيح وتوافر المكان اللائق لمباشرة العامل لمهام عمله بسهولة ويسر وفي صحة وسلامة وبيئة عمل آمنة<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: التفتيش الدوري الشامل

يعرف التفتيش الدوري بأنه عمل ميداني يتم بعد حصول المنشأة على التراخيص اللازمة، وذلك على فترات دورية محددة توضع من قبل جهاز تفتيش العمل، يكون فيه التفتيش شاملاً وعماماً لأوضاع العمل واشتراطاته ويتم ذلك عبر آلية التفتيش الموجه التي ترصدها الوزارة عبر تحليل بيانات المنشآت. وعادة ما تكون مرة واحدة على الأقل كل سنة هجرية، ولا تتم زيارة المنشأة مرة ثانية خلال العام إلا في حالتي ورود شكوى لا تحتمل التأجيل أو إتمام تغطية جميع المنشآت الواقعة في اختصاص مكتب العمل.

كما أن هذا التفتيش الدوري لا يجوز اقتصره على ناحية خاصة، بل يكون مخصصاً لأغراض التفتيش العام، شاملاً لجميع أوضاع العمل وشروطه واحواله في المنشأة الجاري تفتيش العمل فيها، ومنها فحص شروط العمل من الأجور وساعات العمل وفترات الراحة والوجبات واستخدام غير السعوديين والإجازات العادية والمرضية وعيدي الفطر والأضحى واليوم الوطني وفحص بيئة العمل وغيرها.

إلا أنه يجب مراعاة العدالة والانصاف في توزيع الزيارات التفتيشية الدورية، بحيث لا يتم التركيز على بعض المنشآت وترك البعض الآخر دون تفتيش، دون سبب حقيقي يبين هذا التباين الواضح في المعاملة بين المنشآت الخاضعة للتفتيش. وفي سبيل القيام

(١) راجع صلاح علي، المرجع السابق، ص ٢٤٢.

بالعدالة في توزيع الزيارات التفتيشية يجب الرجوع إلى الحصر الشامل للمنشآت الخاضعة لنظام العمل في الدولة، وإعداد بطاقة لكل منشأة موضحاً بها اسمها واسم مديرها وعدد العاملين بها ونشاطها الاقتصادي وجنسياتها ورقم الترخيص الصادر لها بمزاولة نشاطها ثم ترتيبها على أساس جغرافي، وتوزيع الزيارات بين هذه المنشآت.

### ثالثاً: التفتيش التبعي (إعادة التفتيش).

التفتيش التبعي: هو ذلك النوع من التفتيش الذي يهدف إلى تتبع الزيارة السابقة (الشاملة) وإعادة التفتيش على المنشأة؛ للتأكد من إزالة المخالفات التي سبق اكتشافها أثناء الزيارة الدورية السابقة، بشرط أن يقع التفتيش خلال السنة الهجرية التي تمت فيها الزيارة الدورية. وسمي تبعي لأنه يتبع التفتيش الدوري.

فعادة بعد قيام المفتش بالتفتيش الدوري على المنشأة ويتضح أنها غير ملتزمة بأحكام نظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له، يقوم المفتش بإخطار المنشأة بنتيجة التفتيش الدوري الذي أجري عليها ويطلب منها تصحيح أوضاعها وإزالة المخالفة بالسرعة الممكنة، ويكون إعادة التفتيش بعد فترة قصيرة مناسبة للتأكد من تصحيح الأوضاع وإزالة المخالفات، ويتبع في إجراءات إعادة التفتيش ذات الإجراءات المتبعة في التفتيش الدوري<sup>(١)</sup>.

وقد نصت على هذا النوع من التفتيش المادة (٢١) من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها بأنه "على مفتشي العمل متابعة المنشآت - التي ثبتت مخالفتها لأحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له - بزيارات متتالية

(١) راجع صلاح علي، المرجع السابق، ص ٢٤٢. علي فيصل، المرجع السابق، ص 245.

بعد منحها مهلاً كافية ومعقولة لتلافي المخالفات".

#### رابعاً: التفتيش التخصصي

التفتيش التخصصي: هو الذي يهدف إلى التأكد من اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتوفر الشروط الضرورية لبيئة عمل آمنة.

فالتفتيش ذات الطابع التخصصي، يفرض في بعض الزيارات تفتيشاً نوعياً يختلف باختلاف الغرض منها، ففي بعض الحالات يعتمد التفتيش على نوع العمل أو حجم المنشأة أو متوسط عدد المخاطر المهنية في أماكن العمل، وفي أحيان أخرى يقتصر التفتيش على قطاعات معينة من المنشآت<sup>(١)</sup>، وبصفة عامة هناك مجالات تتضمنها عملية التفتيش التخصصي وهي: التفتيش الصحي، والتفتيش في مجال السلامة.

ويركز التفتيش الصحي: على فحص شروط بيئة العمل من ناحية تأمين الشروط الصحية المناسبة في مناخ العمل لحماية العمال من الأمراض المهنية والعادية. بينما التفتيش في مجال السلامة يركز هذا النوع من التفتيش على سبل الوقاية قبل حدوثها ومن ذلك فحص الآلات وأماكن العمل ومدى ملاءمتها للعمل وتوافر شروط السلامة لمنع حدوث إصابات العمل.

إن جميع هذه المجالات مرتبطة ببعضها البعض، وهي التي تحدد مدى نجاح مفتش العمل في كيفية الإلمام بها جميعاً، ولمفتش العمل الاستعانة بخبراء مختصين في فحص الشروط الخاصة بالصحة والسلامة المهنية تطبيقاً لنص المادة (٢٠٤) من نظام العمل التي نصت على أن يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون

(١) راجع علي فيصل، المرجع السابق، ص ٢٤٢.

واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية، ولمدبر مكتب العمل وللمفتشين أن يطلبوا عند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة تقديم ما يلزم من مساعدة.

إن الصحة والسلامة المهنية موضوع وقائي ذات أهمية كبيرة، يهدف لحماية العمال ووقايتهم من الإصابات والأمراض المهنية، ويفحص الإصابات ويفتش عن أسباب الحماية، ويتحرى مواطن الخطر لتجنبه، ويعمل على تحسين شروط وظروف بيئة العمل الصحية والفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية. إذ يتعرض العاملون في منشآت العمل لمخاطر عديدة تؤثر على صحتهم، وعلى كفاءة الإنتاج، وقد تتسبب في الإصابة بالأمراض كما قد يكون من شأنها زيادة معدلات الحوادث واصابات العمل. هذه المخاطر تختلف حسب طبيعة النشاط المهني الذي يمارسه العامل، ونظراً لأن هذه المخاطر معروفة سلفاً كان من الضروري العمل على التحكم فيها والتقليل من أخطارها على صحة العاملين وهو ما أكدت عليه الاتفاقيات الدولية والعربية<sup>(١)</sup>.

وعلى مفتش العمل في حالة عدم توافر متخصصين في مجال الصحة والسلامة أن

---

(١) راجع د. عبد الرزاق الخطيب: التفتيش على السلامة والصحة المهنية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعملية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، أكتوبر ١٩٩٣م، ص 68 ، د. مفتاح عبد السلام الشويهدى، الصحة والسلامة المهنية، منشورات جامعة ٧ أكتوبر -مصراته - ليبيا. ص 22. وما بعدها، د. أحمد رشاد الهواري: الحماية القانونية لبيئة العمل - دراسة مقارنة، مجلة مصر المعاصرة، العدد ٤٩٥، السنة المائة، القاهرة، يوليو ٢٠٠٩م. ص 79. ناصر علي الدغمي: السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩م. ص 21. أحمد زكي حلمي: الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧م. ص 91.

يقوم بالملاحظة والتدقيق على مسائل الصحة والسلامة على حسب الأنظمة والقواعد الاسترشادية المقررة من وزارة العمل.

ويكون لمكاتب العمل جهاز تفتيش عن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وله في سبيل أداء عمله:

- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل.

- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن. كما يجب استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.

- الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها

- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

#### خامساً: التفتيش الخاص

وهو ذلك النوع من التفتيش الذي يتم لأغراض خاصة. مثل فحص اشتراطات نظامية معينة بناءً على شكوى أو بلاغ من شخص أو إخطار من جهة إدارية أخرى يتضمن مخالفة المنشأة لأحكام نظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ويسمى هذا النوع بالتفتيش الخاص؛ لأنه يتم لأغراض خاصة مثل فحص اشتراطات

نظامية معينة أو فحص شكوى محددة. كمتابعة حالة التوظيف والتوطين أو قضايا تأخير الأجور ونحو ذلك<sup>(١)</sup>.

ويختص مفتشو العمل طبقاً لنص المادة (١٩٦) من نظام العمل بالتحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة. ويقيد مفتش العمل جميع الشكاوى الواردة في سجل الشكاوى، يضاف إليها الاخطارات الواردة من جهات حكومية مختصة أخرى "وزارة الداخلية، وزارة التجارة، وزارة الصناعة، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية" ويتخذ بشأنها ما يتخذ من إجراءات للتحقق من المخالفة وضبطها، ومطالبة المنشأة بتصحيح أوضاعها وإزالة المخالفة، ومساعدة المنشأة في ذلك بإعطائها الدليل الإرشادي والنصح والإرشاد والكتب التوعوية، التي تبين كيفية إزالة المخالفة وحسن تنفيذ الإجراءات النظامية.

### الفرع الثاني: مفتش العمل

مفتشو العمل هم عماد جهاز تفتيش العمل، فهم يقومون بدور هام في القيام بأعباء هذا الجهاز والوظائف الملقة على عاتقه، إذ قد يعتمد بعض أصحاب المنشآت لمخالفة قوانين وأنظمة لوائح العمل سواء فيما يتعلق بشروط وظروف العمل أو فيما يتعلق بالسلامة أو الصحة المهنية طمعاً في الكسب السريع غير المكلف. وقد تكون المخالفة ظاهرة كالتوطين الوهمي، أو يعمل العامل لدى صاحب عمل آخر، أو استخدام عمالة لا تملك الإقامة الشرعية أو تصريح العمل، أو عدم اعطاء العاملين أجورهم، وفي غير الحالات الظاهرة التي تكون فيها المخالفة غير واضحة للمفتش، فإن الطريقة الأساسية

(١) راجع صلاح علي، المرجع السابق، ٢٣٥.

للتمييز بين المنشآت تكمن في المراقبة على أماكن العمل، وإجراء الاختبارات اللازمة للمواد والأشياء المستعملة طبقاً للمواصفات القياسية على هذه الأماكن، ومضاهاتهما لتقرير ما إذا كانت المنشأة مطبقة لنظام العمل ولوائحه أم لا. ونبين فيما يلي الشروط الواجب توافرها في مفتش العمل، واختصاصات مفتش العمل، وواجباته.

### أولاً: الشروط التي يجب توافرها في مفتشي العمل

اهتم نظام العمل ولائحة ضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها بالمفتشين، فبين الشروط التي يجب توافرها فيمن يقوم بهذه المهمة، كما بين الاختصاصات والسلطات التي يملكها مفتشو العمل، وكذلك الواجبات الملقاة على عاتقهم. وكذلك أخذت وزارة العمل على عاتقها بيان هذه الشروط والاختصاصات والواجبات في الأدلة الإرشادية المنشورة على موقعها الإلكتروني للتيسير على أصحاب الأعمال والعمال والمفتشين أيضاً.

وقد نصت المادة (١٩٤) من نظام العمل المعدل على أن يتولى تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة، أو من غيرهم من السعوديين، بحددهم وزير العمل أو من يفوضه، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في نظام العمل. وطبقاً لنص المادة (١٩٧) من نظام العمل يلتزم مفتشو العمل، قبل مباشرة أعمالهم ووظائفهم، بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تعده الوزارة، بأن يؤديوا أعمالهم بأمانة وإخلاص، وألا يفشوا سر أي اختراع صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم، ولو بعد انقطاع عملهم بهذه الوظائف. كما نصت المادة المذكورة على أن يحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته.

ويتبين من ذلك تنوع الشروط الواجب توافرها فيمن يعين كمفتش عمل إلى نوعين

هما<sup>(١)</sup>:

**الشروط العامة:** وهي المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية التي يجب توافرها فيمن يعين على وظيفة حكومية بصفة عامة وهي: أن يكون سعودي الجنسية، أن يكون حسن السيرة والأخلاق، أن يكون لائقاً صحياً للخدمة، أن يكون حائزاً للمؤهلات المطلوبة للوظيفة، ألا يكون محكوماً عليه بحد شرعي أو بالسجن في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يكن قد مضى على انتهاء تنفيذ الحد أو الجلد ثلاث سنوات على الأقل، ألا يكون مفصولاً من خدمة الدولة لأسباب تأديبية، ما لم يكن قد مضى على صدور قرار الفصل ثلاث سنوات على الأقل.

**الشروط الخاصة:** وهي تلك الشروط التي يجب توافرها فيمن يعين في وظيفة مفتش

عمل<sup>(٢)</sup>، وهي:

- أن يكون متصفاً بالحياد التام.
- ألا تكون له أي صلة مباشرة، أو غير مباشرة، بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها. فلا يجوز للمفتش أن يفتش على منشأة هو مالك لها، أو شريك فيها، أو قريباً لمالكها، أو أحد الشركاء فيها قرابة حتى الدرجة الرابعة.
- أن يكون قد أجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضائه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً. وبالإضافة إلى ما تقدم يشترط توافر بعض الصفات في مفتش العمل، فيجب أن يكون صادقاً ومخلصاً ولبقاً في عمله، وأن يكون حكيماً في تعامله، مع توافر دقة الملاحظة

(١) راجع عبد الله المازني: المرجع السابق، ص ١٥٣.

(٢) نصت على هذه الشروط المادة (١٩٥) من نظام العمل.



وسعة الاطلاع لديه؛ ذلك أن المفتش يسعى إلى الوصول إلى تحقيق الرقابة على تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه من خلال الفحص الدقيق والحكمة، والتأكد من عدم التهاون بتلك الأحكام لضمان سير العمل بشكل فعال<sup>(١)</sup>.

### ثانياً : اختصاصات وسلطات مفتش العمل

قرر نظام العمل ولائحة التفتيش لمفتشي العمل سلطات معينة؛ وذلك لتحقيق العدالة والنزاهة والمرونة في مجال التفتيش. وهذه الصلاحيات نصت عليها أيضاً المادتين (١٢) و(١٣) من الاتفاقية الدولية لتفتيش العمل رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧م. وتمثل فيما يلي<sup>(٢)</sup>:

- الدخول إلى أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل دون إشعار سابق إنذار في أي وقت أثناء ساعات العمل بالمنشأة في النهار أو الليل؛ وذلك من أجل القيام بتفتيش العمل وفقاً لتعليمات رؤسائه. ويحظر عليه دخول سكن صاحب العمل أو سكن العمال حتى ولو كان ضمن نطاق أماكن العمل.
- الحق في سؤال صاحب العمل أو من يمثله وكذلك سؤال العمال، على انفراد أو مجتمعين أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بالتفتيش أو بتطبيق أحكام نظام العمل.
- اخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش، مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال، أو سلامتهم،

(١) راجع يوسف إلياس، مدخل، مرجع سابق، ص ٥٥.

(٢) راجع د. محمد بن عبد القادر محمد، مقالته السابقة، ص ١٢.

وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية، ولمعرفة مدى هذا الأثر، مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك.

- فحص الآلات والتركيبات المختلفة؛ للتأكد من وجود وسائل فعالة لتوفير الوقاية والصحة للعمال.

- إصدار الأوامر والتعليمات اللازمة إلى أصحاب العمل لإدخال التعديلات والتغييرات على الأجهزة والمعدات الموجودة بالمنشأة في الآجال التي يحددها؛ وذلك لضمان مراعاة الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم، كما له في حالة وجود خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً، بما في ذلك توقيف العمل جزئياً أو كلياً.

- الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والمستندات أو أي وثيقة أخرى لها علاقة بالعمل من اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لنظام العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والحصول على صور منها. وذلك للتأكد من مطابقتها للمتطلبات المنصوص عليها نظاماً، ومنها سجل الرواتب ومسيرات الأجور، والتأكد من صرفها للعاملين السعوديين والوافدين، وسجل الحضور والانصراف وأي سجلات أخرى داخل إدارة المنشأة يرى أهمية الاطلاع عليها.

- توضيح بعض الأمور لصاحب العمل الخاصة بتعليق البيانات والإعلانات المنصوص عليها في النظام، والتأكد من تعليق الإعلانات والنشرات التي يوجب النظام تعليقها في أماكن العمل.

- شرح الحقوق والواجبات والتفاصيل للمنشأة وإرشادهم إلى دليل التفتيش ودليل

### خدمات الوزارة.

- ضبط المخالفات التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له. وتحرير محضر ضبط بالمخالفة، وذلك إذا تحقق المفتش من وجود مخالفة لأحكام نظام العمل<sup>(١)</sup>.
- توجيه وتحديد أفضل الطرق والوسائل للتعامل مع أصحاب العمل لتطبيق الأحكام النظامية المتعلقة بالعمل، وإسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل والعمال، وتوجيه تنبيه شفوي أو إنذار كتابي لصاحب العمل لتدارك المخالفة التي تم تحرير محضر بشأنها وإزالتها خلال مدة شهر من تاريخ إيقاع العقوبة عليه، والا اعتبر تكراراً للمخالفة يستحق مضاعفة العقوبة المقررة نظاماً<sup>(٢)</sup>.

(١) وتجدر الإشارة إلى أن المنظم السعودي كان قبل تعديل نص المادة (٢٠٣) من نظام العمل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ يعطي الخيار لمفتشي العمل عند اكتشاف مخالفة بين إسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل والعمال، أو توجيه تنبيه شفوي، أو توجيه إنذار كتابي لصاحب العمل، أو تحرير محضر بالمخالفة.

(٢) وقد قضت المحكمة الإدارية بالمدينة المنورة بإلغاء قرار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المتضمن تغريم المنشأة المدعية مبلغ عشرون ألف ريال؛ وذلك لتوظيفها عمالة غير سعودية في مهن مقصورة على السعوديين من الجنسين. وقد استندت في حكمها إلى مخالفة المفتش لنص المادة 22 من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، إذ بمطالعة الدائرة للمحضر تبين لها عدم استيفائه العناصر الجوهرية فهو لم يتضمن أي سؤال أو مناقشة للمخالفة الماثلة، كما أنه لم يتم بمنح الشركة المدعية مهلاً كافية لتلافي المخالفة وفقاً لما رسمه النظام واللائحة المشار إليها مما يوصم القرار الصادر من الوزارة بالقرار المعيب من حيث الشكل ومن حيث مواءمته للنظام، متعيناً الحكم بإلغائه. حكم المحكمة الإدارية بالمدينة المنورة بجلسته 1442/03/09 في الدعوي الإدارية رقم 1623 لعام 1441 هـ والمؤيد بحكم محكمة الاستئناف الإدارية رقم 669 لعام 1442 هـ. غير منشور.

- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له على وجه سليم.
- التحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية أخرى وتحال إلى الوزارة.
- اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات الصادر بناءً على قرار وزير العمل.

### ثالثاً: واجبات مفتش العمل

- يقع على عاتق مفتش العمل عدد من الواجبات وذلك حتى يسير التفتيش بالشكل القانوني المطلوب، وتمثل هذه الواجبات فيما يأتي<sup>(١)</sup>:
- زيارة أماكن العمل الخاضعة لإشراف المفتش العمالي وفقاً لتعليمات رؤسائه، وتقديم التقارير المطلوبة عن مدى الالتزام بأحكام نظام العمل.
  - إبلاغ صاحب العمل أو من ينوب عنه عند دخوله المنشأة للتفتيش عليها، وإبراز بطاقته التعريفية وتحديد هويته كمفتش.
  - مراقبة تطبيق الأحكام النظامية سواء ما يتعلق منها بشروط العمل أو الصحة والسلامة المهنية.
  - تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات العملية التي تساعدهم على الالتزام بتطبيق نظام العمل والالتزام بالصحة والسلامة المهنية.
  - التعاون لوضع قاعدة إنسانية بين أصحاب العمل والعمال وتحسين العلاقات بينهم

---

(١) وتجدر الإشارة إلى أن المنظم بين في نظام العمل ولائحة التفتيش الواجبات الملقاة على عاتق مفتش العمل بشكل ميسر، حتى يلتزم بها ويضمن سير التفتيش بالشكل القانوني المطلوب.

- والكفاية الإنتاجية، كل ذلك من شأنه خلق جو من الاستقرار في بيئة العمل.
- تخصيص الوقت والاهتمام لمهام تفتيش العمل الموكلة إلى مفتش العمل وحل المشكلات المطروحة بكل نزاهة وإنصاف.
- عنصر المفاجأة في الزيارات التفتيشية يعتبر أساسياً لضمان سير العمل بشكل مطلوب.
- على مفتش العمل الالتزام بالسرية في عمله وعدم الإفصاح عن مضمون الشكاوى المعروضة عليه.
- على مفتش العمل تنظيم تقرير عن كل عملية تفتيش يقوم بها في كل منشأة ويرفع لرئيسه المباشر.
- عدم البت في أمور لا يكون ملماً بها، وعليه اصطحاب ذوي الاختصاص في مجال الصحة والسلامة المهنية، أو الاستعانة بالخبراء من الجهات الحكومية أو غيرها عند الضرورة مع موافقة جهة الإدارة (مكتب العمل).
- حضور الدورات التدريبية المقررة. وتنقسم نوعية الدورات التدريبية التي يمكن أن يحصل عليها مفتش العمل يمكن تقسيمها إلى نوعين أساسيين: النوع الأول: الدورات التدريبية التأهيلية، وهي التي تعد للمفتشين الجدد الملتحقين بالعمل لأول مرة، وفيها يعطى المفتشون أفكاراً ومعلومات عامة عن التفتيش العمالي بصفة عامة، ونشأته، وأساليب ونظم التفتيش، وما يجب على المفتش أن يقوم به لتنفيذ عمله بالشكل الصحيح. النوع الثاني: الدورات التدريبية التنشيطية، وهي تكون لقدامى العاملين في التفتيش، والغرض منها توحيد مفاهيمهم للعمل خاصة

إذا كانوا يعملون في أماكن مختلفة من الدولة، وإطلاعهم على التجارب الرائدة بهذا النشاط وإرشادهم إلى الأسلوب الأمثل في القيام بأعمالهم وإيضاً عرض النماذج والسجلات الجديدة المطلوب العمل بها والمقترحات بشأنها ويمكن أن يضاف إلى برامج هذه النوعية من الدورات جانب عملي يمكن المفتشين من زيارة بعض المنشآت بالاشتراك مع المتخصصين في مجال التفتيش لإطلاعهم على كيفية تنفيذ التفتيش.

#### رابعاً: محظورات التفتيش

لا يحق لمفتش العمل أثناء تنفيذ التفتيش القيام بهذه الأمور:

- الدخول إلى سكن صاحب العمل أو سكن العاملين والإطلاع على دفاتر وسجلات ومستندات خاصة لا علاقة لها بقصد أغراض التفتيش.
- السؤال عن دخل المنشأة وأرباحها والأمور المالية الخاصة.
- تفتيش المكاتب والأشياء الخاصة بالعاملين أو السؤال عن المظهر الخارجي لهم، باستثناء ما يتعلق بتوفير وسائل السلامة المهنية.
- سحب أي مستندات رسمية للمنشأة أو للعاملين كالثائق الحكومية والإقامات لغير السعوديين ويكتفى بأخذ نسخه منها.
- إضافة مخالفات بعد إغلاق المحضر.
- عدم إبراز بطاقة العمل.
- توجيه الأسئلة الشخصية للعاملين أو الخروج عن طبيعة الأسئلة النظامية.
- التصوير داخل المنشأة أو التعرض لزوار المنشأة.
- تفتيش الأغراض الخاصة بالعاملين في سكنهم الخاص.

- طلب التفتيش الشخصي لصاحب العمل أو العاملين داخل المنشأة.
  - السؤال عن كيفية إدارة الشركة وعملياتها وقوانينها وأنظمتها.
  - السؤال عن تفاصيل الأجور ومقارنتها بالمنصب والآخرين.
- قبول الهدايا والعطايا التي تقدم له من قبل المصانع والمنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها، حتى لو كانت زهيدة الثمن، مما قد تؤدي إلى عدم الحياد في التعامل وإفساد مفتش العمل ودفعه للمجاملة، سواء قدمت من صاحب العمل أو من العمال.

## المبحث الثاني إجراءات تفتيش العمل ومعايره

وفيه أربعة مطالب :

### المطلب الأول نطاق تفتيش العمل

يتحدد نطاق تفتيش العمل بمكان العمل وزمانه، ويكون ذلك في المؤسسات والمنشآت الخاضعة للتفتيش، والتي ينطبق عليها نظام العمل، وذلك لكي يتم تنظيم العمل بشكل فعال، وذلك عن طريق تحديد كمية التفتيش من جهة وإعداد الخطط اللازمة للتفتيش من جهة أخرى، وتحديد الاختصاص المكاني للمفتشين. وبالتالي يجب إجراء حصر للمنشآت الخاضعة لتفتيش العمل وإعداد بطاقة لكل منشأة تتضمن اسمها وجنسيته واسم صاحبها أو مديرها المسئول ونشاطها الاقتصادي ونوع الطاقة المستعملة وعدد العاملين بها وجنسياتهم وغيرها مما يساعد على تحديد هذه المنشآت وسهولة حصرها. ويثبت على ظهر البطاقة نتائج الزيارات التي يقوم بها المفتشون وملاحظاتهم، ووضع خطط العمل السنوية والشهرية يراعى فيها تغطية كافة المنشآت بالتفتيش مرة على الأقل في السنة كلما أمكن ذلك.

وتصنف المنشآت على حسب نشاط كل منشأة، والقطاع الذي تنتمي إليه سواء كانت المناجم والمحاجر واستخراج البترول والغاز، أو التشييد والبناء، أو الكهرباء والغاز والمياه، أو تجارة الجملة والتجزئة، أو النقل والتخزين والمواصلات، أو المال والتأمين وخدمات العقارات والأعمال، أو الخدمات الجماعية والاجتماعية والشخصية، أو غيرها من القطاعات والأنشطة، لكي يسهل عملية التفتيش على تلك المنشآت. وأن تكون لكل منشأة ملف خاص على شكل معين من قبل وكالة الوزارة للتفتيش وتطوير



بيئة العمل، مع مراعاة تسجيل أسماء المنشآت الخاضعة للتفتيش بأرقام واضحة، وأن ترفع أي مؤسسة يتم إلغائها من السجل أو الملف، ويتم توضيح ذلك في حينه. وتوزيع هذه المنشآت على المفتشين بشكل إداري منظم، يراعى فيه المساواة في عملية التوزيع فيما بينهم.

ويشترط في تحديد نطاق تفتيش العمل توافر عدة شروط:

**الشرط الأول:** أن تكون المنشأة خاضعة لأحكام نظام العمل. فالفيصل في تحديد نطاق التفتيش هو مدى خضوع المكان لأحكام نظام العمل، فإن كان خاضعاً لنظام العمل جرى عليه تفتيش العمل، وإن لم يكن خاضعاً لنظام العمل لا يجري عليه تفتيش العمل، حتى لو كانت تربطه بمكان العمل صلة معينة، كأن يكون سكناً خاصاً لصاحب العمل، أو ملاصقاً لمكان العمل، أو سكناً للعمال؛ وذلك لأن المسكن لا يعد مكاناً أو موقعاً للعمل، فلا يجوز لمفتش العمل دخوله والاطلاع على أسرار الحياة الخاصة، التي لها حرمة فلا يجوز دخولها إلا في الحالات التي ينص عليها النظام<sup>(١)</sup>.

وقد بينت المادة (٥) من نظام العمل المعدل نطاق تطبيقه وهي:

١. كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.
٢. عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة، بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.

(١) راجع، صلاح علي، المرجع السابق، ص ٢٤١.

٣. عمال المؤسسات الخيرية.

٤. عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.

٥. العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية واصابات العمل وما يقرره الوزير.

بينما استثنت المادة السابعة من نظام العمل ست حالات من تطبيق نظام العمل، وبالتالي لا يخضعون لتفتيش العمل وهم:

١. أفراد أسرة صاحب العمل، وهم، زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.

٢. لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

٣. العمالة المنزلية ومن في حكمهم.

٤. عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.

٥. عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.

٦. العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة لا تزيد على شهرين.

الشرط الثاني: أن يكون مكان العمل داخلياً في نطاق الاختصاص المكاني لمفتش

العمل. ويستفاد هذا الشرط من المادة (١٣) فقرة (أ) من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال

تفتيش العمل وتنظيمها. وبالتالي إذا قام مفتش العمل بالتفتيش على مكان عمل لا

يدخل في دائرة اختصاصه المكاني فإن هذا يترتب عليه بطلان التفتيش بطلاناً مطلقاً،

ولا يترتب عليه أي أثر نظامي؛ لتعييه بعيب عدم الاختصاص.

الشرط الثالث: أن يكون دخول المنشأة في الأوقات المسموح بها نظاماً. وهي أوقات

العمل بالمنشأة، سواء كان ذلك ليلاً أو نهاراً، لأن بعض المنشآت قد يكون عملها ليلاً فقط، أو نهاراً فقط، أو ورديات بالليل والنهار، ومن ثم يكون لمفتش العمل الحق في الدخول في المنشأة للتفتيش عليها في أي وقت عمل طالما كانت تمارس نشاطها<sup>(١)</sup>. وعلى ذلك لا يكون لمفتش العمل أن يمارس حدود اختصاصه في غير أوقات العمل، حيث لا يباح للجمهور أو العمال دخول المنشأة، وإلا عد متتهكاً لملك الغير، اللهم إلا إذا توافرت لديه قرائن قوية على أن عمالاً يمارس فعلاً داخل المنشأة، كأن يشاهد دخاناً يتصاعد من مداخن المصنع أو تقديم شكوى من الجيران، فيكون له في هذه الحالة دخولها لممارسة مهام اختصاصه.

## المطلب الثاني

### جهاز تفتيش العمل ودور الجهات الحكومية الأخرى

#### أولاً: وحدة أو تعدد جهاز تفتيش العمل

إن جهاز تفتيش العمل هو الأداة التي تقوم بمراقبة تنفيذ الأنظمة العمالية ووضعها موضع التطبيق، ويرتبط بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وأجهزة تفتيش العمل تعني مجموعة الإدارات والأفراد الذين يقومون بالتفتيش على أماكن العمل وتطوير بيئته وضبط المخالفات لنظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له وتنفيذ الاختصاصات التي ينص عليها النظام. وقد ظهر جهاز تفتيش العمل نتيجة الثورة الصناعية في أوروبا، في نهاية القرن التاسع عشر، وكان اهتمام التفتيش العمالي في البداية منصباً على مراقبة بيئة العمل من الناحية الصحية، ثم تركز على المصانع، وقد اقترن

(١) راجع، د. محمد براك الفوزان: التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد،

الرياض، ١٤٣٠هـ، ص ٣١٨.

التعدد في التشريعات الوقائية بتطور مماثل في أجهزة تفتيش العمل من حيث إنشائها وتنظيمها وأساليب عملها.

وتعد اشكالية وحدة أو تعدد أجهزة تفتيش العمل في الدولة واحدة من الاشكاليات الأساسية التي اختلفت فيها تجارب الدول على اتجاهاين<sup>(١)</sup>:

#### الاتجاه الأول: الأخذ بنظام وحدة جهاز تفتيش العمل:

يرجح هذا الاتجاه الأخذ بنظام وحدة جهاز تفتيش العمل في الدولة، والذي يقوم على أساس وجود جهاز تفتيش واحد يمارس التفتيش في جميع القطاعات التجارية والاقتصادية، كما يمارس جميع الأنشطة الرقابية عليها، ويستند في ذلك على عدة مبررات منها:

- مشكلات حماية العمال في جميع القطاعات واحدة.
- التيسير على وضع السياسات وتنفيذها بغية ضمان اتساق امتثال جميع الجهات لها على مستوى الدولة.
- يساعد على استعمال الموارد المتاحة على نحو رشيد، ولاسيما من خلال الحد من الازدواج في العمل وصنع القرارات.
- يضمن التماسك والاتساق في تطبيق التشريعات الوطنية على كل أراضي الدولة.
- يحسم وحدة جهاز تفتيش العمل مسألة الإدارة المثلى للعمل كأحد الوظائف الأساسية لإدارة العمل.

#### الاتجاه الثاني: الأخذ بنظام تعدد جهاز تفتيش العمل.

(١) راجع، علي فيصل، المرجع السابق، ص ١٣٨.

يرجح هذا الاتجاه الأخذ بنظام تعدد أجهزة التفتيش تبعاً لتعدد الأنشطة أو تعدد القطاعات. وقد أخذت بلجيكا بهذا الاتجاه، فهناك تفتيش للصحة وآخر لشروط وظروف العمل وغيرها تبعاً لتعدد الأنشطة. كما أخذت فرنسا في بداية الأمر بفكرة تعدد أجهزة تفتيش العمل تبعاً لتعدد قطاعات النشاط الاقتصادي، حيث قام بتوزيع إدارات التفتيش على عدة وزارات عمل - نقل - صناعة - زراعة - إلا أنها عدلت عن هذا الاتجاه عام ١٩٧٥ م.

ويستند هذا الاتجاه على عدة مبررات:

- اختلاف مشكلات حماية العمال باختلاف النشاط الاقتصادي الذي تمارسه المنشأة.
- يحتاج التعامل مع بعض قطاعات العمل الصناعي إلى نوع من التخصص لا يتوافر في مفتشي العمل، فنظام التفتيش العام مسؤول عن مراقبة شروط وظروف العمل وبيئة العمل بالإضافة إلى التدريب المهني والضمان الاجتماعي. في حين توجد ثمة خصوصية تتعلق بمسؤوليات تتطلب خبرات تقنية وصناعية محددة لا يقوم بها سوى شخص متخصص. كالتفتيش على أعمال البناء والتشييد والعمل في المناجم وفي قطاع النفط والغاز وغيرها، فهذه النشاطات يصعب على مفتشي العمل إجراء رقابته عليها وبالتالي يقتضي تولية مفتشين ذوي اختصاص للقيام بالمهام الدقيقة.

عيوب نظام تعدد جهاز تفتيش العمل:

- يعيب نظام تعدد جهاز تفتيش العمل ما يأتي
- ظهور مشكلات تنازع الاختصاص بين الأجهزة المتعددة للتفتيش وعدم جود نظام للتنسيق بالغ الدقة بينها.

- باهظ التكاليف، فهو يحتاج إلى موارد مالية وبشرية كبيرة لتوفير العدد المطلوب من المفتشين الذين يتوزعون على الأجهزة المتعددة.
- يرهق المنشآت الخاضعة للتفتيش ويولد ارباكاً لها نتيجة تعاملها مع أكثر من جهاز تفتيش، إذ يلزمها القانون بأن تستجيب لجميع الأجهزة وترد على كل استفساراتها مما يكلفها جهداً ومالاً ووقتاً.
- ومهما يكن من أمر فإننا نؤيد الأخذ بنظام الوحدة، مع تدعيم المفتشين بمتخصصين في كافة المجالات التي يقوم الجهاز بالتفتيش عليها وهو ما أخذ به النظام السعودي.
- ولم تحدد الاتفاقية الدولية (٨١) بشأن تفتيش العمل منهجاً محدداً في هذه الإشكالية، فقد أعطت الحرية للدول في النظر في نظامها الإداري، وأكتفت بالنص في المادة (٤) على أنه ١- يوضع تفتيش العمل تحت اشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يتمشى ذلك مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو. ٢- يجوز أن يعني تعبير "السلطة المركزية" في الدولة الاتحادية السلطة على المستوى الاتحادي أو سلطة مركزية على مستوى الوحدة الاتحادية".
- كذلك فإن المادة الثانية من الاتفاقية العربية لتفتيش العمل رقم ١٩ لسنة ١٩٨٩ نصت على أنه تشكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات ذات الصلة بنشاط التفتيش.
- وبالرجوع إلى أجهزة تفتيش العمل في دول الخليج العربية ومنها المملكة العربية السعودية، نجد أنها تابعة لوزارات العمل أو الموارد البشرية في هذه الدول، فهي لا تتمتع باستقلال مالي وإداري عنها، بل إن تفتيش العمل يعد جزءاً أساسياً من أعمال هذه الوزارات في هذه الدول، وتمارس وكالة التفتيش وإدارة التفتيش في هذه الوزارات

عملها في إطار التعاون مع باقي الجهات ذات العلاقة.

### ثانياً: تكوين جهاز تفتيش العمل ومهامه

تنص المادة (٤١) من دستور منظمة العمل الدولية على أنه يجب على جميع الدول إنشاء وكالة تفتيش بمشاركة المرأة ضمن ذلك.

وفي المملكة العربية السعودية يتألف جهاز تفتيش العمل من جهاز مركزي، في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يتمثل في: وكالة الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل ويتضمن مشاركة المرأة فيه، وتضم الوكالة إدارتين عامتين هما: الإدارة العامة للتفتيش، والإدارة العامة لتطوير بيئة العمل، ويدخل تحت كل منهما عدد من الإدارات الفرعية، ومن أجهزة فرعية في مكاتب العمل القائمة في مناطق المملكة المختلفة. وتتنوع مهام جهاز تفتيش العمل حسب الاختصاصات أو المهام التي توكل إلى الجهاز الرئيسي أو الأجهزة الفرعية. وبصفة عامة فإن مهام جهاز تفتيش العمل تتمثل في تحقيق الوظائف الثلاث الوظيفة الرقابية والضبطية والوظيفة الوقائية والوظيفة الإدارية والعلمية. ونبين فيما يلي المهام الموكلة إلى هذا الجهاز تفصيلاً<sup>(١)</sup>.

#### (أ) مهام وكالة الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل:

تهدف الوكالة إلى ضمان ممارسة الاختصاصات التي تضطلع بها الوزارة في مجالات التفتيش وتطوير بيئة العمل وفقاً للخطط المعتمدة، ومتابعة تطبيق الأنظمة واللوائح والسياسات والإجراءات التي تعزز تحقيق الأهداف المعتمدة. وتتركز مهامها

---

(١) راجع، في مهام وكالة الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل، والإدارة العامة لتفتيش العمل والإدارة العامة لتطوير بيئة العمل، الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

فيما يلي:

- المسؤولية العامة عن تنفيذ اختصاصات الوزارة في كل ما يتعلق بالتفتيش وتطوير بيئة العمل.
- الإشراف على إعداد الخطط الخمسية والسنوية للوكالة في إطار الأهداف والسياسات المعتمدة، ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.
- الإشراف على تنفيذ الأنظمة واللوائح والقرارات والتعليمات الخاصة بالتفتيش وتطوير بيئة العمل في جميع الوحدات الإدارية التابعة للوكالة.
- توجيه العمل في مجالات تفتيش العمل وتطوير بيئة العمل.
- النظر في جميع المعاملات التي ترد للوكالة، ومعالجة مشكلات ومعوقات الأداء المتعلقة بالتفتيش وتطوير بيئة العمل.
- الإشراف على مكاتب العمل في المناطق والمحافظات والتأكد من سلامة وفاعلية الأداء فيها وتحقيق الانسجام والتكامل بينها.
- تقديم جميع التسهيلات والدعم للمحاكم العمالية لضمان ممارستها الاختصاصات الموكلة إليها بموضوعية وحيادية وبما يحقق الهدف من تكوينها.
- الإشراف على عمليات التفتيش وتطوير بيئة العمل وإعداد النشرات في هذا المجال.
- الإشراف على الخدمات والإجراءات اللازمة لتنفيذ الأنظمة واللوائح والسياسات الخاصة بمجال العمل في الوكالة.
- ترأس اللجان والاجتماعات الداخلية والخارجية لمعالجة المسائل المتعلقة



- بالتفتيش وتطوير بيئة العمل.
- تتبع احتياجات الوكالة من البرامج والمنشآت والتجهيزات والأدوات والمواد والعمل على توفيرها.
- الإشراف على إعداد ميزانية الوكالة والإشراف على تنفيذها بعد اعتمادها.
- الاتصال والتنسيق مع الجهات الحكومية ومؤسسات القطاع الأهلي فيما يتعلق بالتفتيش وتطوير بيئة العمل.
- مناقشة نتائج تقييم نشاطات الوكالة مع المسؤولين في الوزارة بما يكفل تطويرها والرفع من مستوى كفاءة وفاعلية الأداء.
- الإشراف على تحديث وتنظيم المعلومات والسجلات والبيانات والإحصاءات المتعلقة بنشاطات الوكالة، وتزويد الجهات المختصة بالتقارير والمعلومات والبيانات وفقا للقواعد والتعليمات المقررة.
- الإشراف على إعداد التقارير الدورية والسنوية عن إنجازات الوكالة، واقتراحات تطوير الأداء فيها.
- أي مهام أخرى تكلف بها في مجالات التفتيش وتطوير بيئة العمل.

#### (ب) مهام الإدارة العامة لتفتيش العمل:

تهدف الإدارة العامة لتفتيش العمل إلى مراقبة تطبيق نظام العمل، واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه في المنشآت الخاضعة لنظام العمل في مجال التفتيش العام<sup>(١)</sup>. وتنقسم الإدارة العامة إلى عدد من الإدارات الفرعية. وتتركز مهام

---

(١) نصت على هذه الاختصاصات والمهام المادة السادسة من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل

واختصاصات الإدارة العامة، فيما يلي:

- الإشراف والمتابعة على أعمال التفتيش والمفتشين في مكاتب العمل وتوجيههم ومراقبة أعمال التفتيش ومتابعة خططه وبرامجه. وإعداد التقارير عن هذه الأعمال وابداء الملاحظات والاقتراحات لتحسين تلك الأعمال.
- وضع مشاريع القرارات والأنظمة والتعليمات المتعلقة بتفتيش العمل.
- إعداد نماذج التقارير والبيانات والاستمارات والسجلات المتعلقة بتفتيش العمل، وتزويد دوائر تفتيش العمل في مكاتب العمل بها.
- تنظيم دورات تدريبية لمفتشي العمل لتأهيلهم للقيام بواجباتهم ولتزويدهم بالمهارات والمعارف العلمية والعملية الحديثة في مجال تفتيش العمل وذلك بموجب خطة للتدريب لهذه الغاية تتضمن الأصول والمبادئ في تنظيم الزيارات التفتيشية وتدقيق السجلات وإرشاد أصحاب العمل والتقنية الصناعية والكفائية الانتاجية وفقاً لنص المادة (٢٠٨) من نظام العمل.
- القيام بجولات توجيهية وإرشادية لمفتشي مكاتب العمل.
- دراسة التقارير الشهرية التي ترد من دوائر تفتيش العمل وتدقيقها وبيان الملاحظات عليها.
- إعداد التقرير السنوي عن منجزات تفتيش العمل في المملكة وفقاً للمادة (٣٥) من نظام العمل، وبيان أوجه النقص في النظام المعمول به على ضوء التقارير التفتيشية الميدانية، ودراسة الحالات التي يتعذر فيها التطبيق الفعلي، وتقديم الاقتراحات في وتنظيمها.

هذا الشأن إلى الجهات المختصة.

- الإشراف على إعداد التقارير الدورية عن انجازات الإدارة واقتراح تطوير الأداء فيها.

- تحديد احتياجات الإدارة من القوى العاملة والتجهيزات والمواد والعمل على توفيرها.

- أي مهام أخرى تكلف بها في مجال اختصاصها.

(ج) مهام الإدارة العامة لتطوير بيئة العمل.

تهدف الإدارة العامة لتطوير بيئة العمل إلى متابعة تنفيذ القواعد والقرارات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتطوير بيئة عمل ذوي الإعاقة، وتطوير بيئة عمل المرأة، والتأكد من توفير المستوى الملائم من الخدمات والتمتطلبات والتدابير الوقائية. وتتكون من عدد من الإدارات التابعة لها وهي إدارة السلامة والصحة المهنية، وإدارة تطوير بيئة عمل ذوي الإعاقة وإدارة تطوير بيئة عمل المرأة. وتتركز مهام الإدارة العامة فيما يلي:

- إعداد الخطط الخمسية والسنوية لنشاطات الإدارة العامة، ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.

- العمل على ضمان تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية وقواعد عمل ذوي الإعاقة وعمل المرأة ووضع الضوابط اللازمة لمتابعة تنفيذها، ودراسة المخالفات المرفوعة من مكاتب العمل بشأن منشآت القطاع الأهلي واقتراح ما يلزم بشأنها.

- الاهتمام بصحة وسلامة العمال ووقايتهم من أخطار الآلات، والأمراض المهنية

- وإصابات العمل، ونشر الوعي الصحي والوقائي بجميع الوسائل الممكنة.
- الاهتمام بتطوير بيئة عمل ذوي الإعاقة وبيئة عمل المرأة.
- الإشراف على إعداد الدراسات والأبحاث ووضع التعليمات فيما يتعلق بمواضيع السلامة الصناعية والصحية والعالمية.
- تحديد شروط السلامة والوقاية وتحديد المتطلبات الصحية في أماكن العمل.
- إعداد كل ما يتطلبه حسن تطبيق أحكام الأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بالمحافظة على صحة العمال وسلامتهم في أماكن العمل ووقايتهم من إصابات العمل وأمراض المهنة.
- المساعدة في تحديد ووضع متطلبات السلامة اللازمة للمؤسسات الصناعية المرغوب في إنشائها.
- القيام على إصدار نشرة دورية تبين أنواع الإصابات وخطورتها والمؤسسات التي حدثت فيها والنتائج الاقتصادية التي نتجت عنها ووضع برنامج للتقليل من إصابات العمل.
- القيام بالإشراف على مختبرات الصحة العمالية والقيام بالأبحاث في مجال العمل.
- القيام بالدراسات لمعرفة أسباب إصابات العمل وأمراض المهنة ووضع التدابير اللازمة التي من شأنها منع حدوثها مجدداً أو التقليل من حدوثها.
- اقتراح التدبير الضرورية الواجب توافرها في أماكن العمل لضمان سلامة العمال ووقايتهم من الأخطار المهنية ونشر الوعي الصحي والوقائي بينهم.
- توفير أدوات ومعدات الفحص والقياس المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

- وتدريب المختصين عليها.
- الإشراف على إجراء الفحوص والتحليلات المخبرية اللازمة، للتأكد من مدى أضرار بعض المواد المستخدمة في بعض الصناعات على الصحة العمالية وتحديد شروط الوقاية منها.
  - المشاركة في إنشاء قاعدة معلومات شاملة عن السلامة والصحة المهنية وتحديثها دوريا والاستفادة منها.
  - المشاركة في البرامج والمؤتمرات والندوات التي تنظمها الجهات المختصة في مجال السلامة والصحة المهنية وعمل ذوي الإعاقة وعمل المرأة.
  - الاتصال والتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة، والغرف التجارية الصناعية ومؤسسات القطاع الأهلي وتبادل البيانات والمعلومات اللازمة عن السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل وعمل ذوي الإعاقة وعمل المرأة.
  - المشاركة في اللجان المختصة بالسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.
  - تقديم المشورة والدعم للجهات التي تتولي تقديم الخدمات في مجال السلامة والصحة المهنية بما يسهم في تنفيذ الأنظمة والقرارات والتعليمات الصادرة.
  - الإشراف على إعداد النشرات والمعلومات الإحصائية عن السلامة والصحة المهنية، والتأكد من دقتها واكتمالها، وتزويد الجهات المختصة في الوزارة بالبيانات المطلوبة.
  - الإشراف على تحديث وتنظيم السجلات والبيانات المتعلقة بنشاطات الإدارة العامة وحفظها والاستفادة من الإمكانيات التقنية في معالجتها.

- الإشراف على إعداد التقارير الدورية عن انجازات الإدارة واقتراحات تطوير الأداء فيها.
  - تحديد احتياجات الإدارة العامة من القوى العاملة والتجهيزات والمواد ومتابعة توفيرها.
  - أي مهام أخرى تكلف بها في مجال اختصاصاتها.
- (د) مهام أجهزة التفتيش الفرعية.
- تقوم مكاتب التفتيش الفرعية الموجودة بمكاتب العمل بالتفتيش الميداني على المنشآت الخاضعة للتفتيش والداخلية في نطاق اختصاصها<sup>(١)</sup>. وذلك على النحو الآتي:
- مراقبة تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه في المنشآت الخاضعة لتفتيش العمل في نطاق اختصاص المكتب. وذلك عن طريق الزيارات التفتيشية والتأكد من تطبيق الإجراءات والاحتياطات النظامية موضوع التفتيش وفقاً للتعليمات المرعية.
  - القيام بإرشاد ومعاونة أصحاب العمل والعمال إلى أفضل الطرق المتبعة لتطبيق موجبات النظام ولائحته والقرارات التنفيذية والتعليمات الفنية الخاصة بالعمل.
  - دراسة الظروف والشروط والأحوال المتصلة بالعمل ورفع تقارير بذلك إلى الوزارة وخاصة أوجه النقص التي لم يتم تغطيتها قانوناً.
  - إعداد تقرير شهري عن نشاط تفتيش العمل في منطقة اختصاص المكتب

---

(١) نصت على هذه الاختصاصات والمهام المادة السابعة من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها.

والمؤسسات التي تم تفتيشها وعدد المخالفات ونوع المعوقات التي اعترضت التنفيذ، والمقترحات اللازمة لتذليلها.

- إعداد تقرير سنوي عن نشاط التفتيش في منطقة اختصاص المكتب وآثاره ونتائجه مع وضع المقترحات والملاحظات اللازمة في هذا الشأن.
- ممارسة غير ذلك من المهام التي تدخل في نطاق اختصاص تفتيش العمل في تلك المكاتب.

### ثالثاً: دور الجهات الحكومية في تفتيش العمل

تفتيش العمل يقع بالدرجة الأساس على عاتق الدولة بما تمتلكه من أجهزة رقابية وأجهزة تنفيذية، بالإضافة إلى الجهات القضائية التي تتولى تطبيق الأنظمة على المخالفين وتوقيع العقوبات المقررة في هذه الأنظمة. وفي المملكة العربية السعودية هناك جهات حكومية عديدة خلاف وزارة الموارد البشرية تقوم بدورها في التفتيش على أماكن العمل، ويختلف ذلك بحسب الغرض المنوط بالجهة الحكومية التفتيش عليه داخل المنشأة. وهي في سبيل القيام بمهمتها يقع عليها التزام بإبلاغ وزارة الموارد البشرية أو مكتب العمل عن أي مخالفة لنظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له. إذ أنه لا تكتمل عناصر نجاح جهود وزارة الموارد البشرية دون التنسيق والتعاون المشترك بين الوزارة والشركاء واصحاب المصلحة والمجتمع ككل. ونقتصر هنا على بيان أهم هذه الجهات وهي: وزارة الشؤون البلدية والقروية، وزارة التجارة، وزارة الداخلية، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وتقوم كل جهة حسب اختصاصها بالقيام بدورها في مجال التفتيش على أماكن العمل، والرقابة والتحقق من الاشتراطات النظامية.

وهذه الجهات التي تم ذكرها لأنها على صلة وثيقة ومباشرة بحماية شروط وبيئة العمل، ولكن هذا لا يعني أن الجهات الحكومية الأخرى ليس لها علاقة بحماية، بل على العكس من ذلك فإن أي جهة تقوم بدور الإشراف على الشركات والمؤسسات الخاصة أو العامة الخاضعة لنظام العمل، لا بد أن تمارس دورها في التعاون مع وزارة العمل والأجهزة الأخرى حتى تكتمل المنظومة الرقابية وتؤدي ثمارها في المحافظة على بيئة عمل نظيفة وتوفير أكبر قدر من الحماية.

ومن هذه الجهات وزارة الإعلام، إذ تقوم بدور مهم في هذا الخصوص، وذلك من خلال المعرفة والتثقيف للعامل ولصاحب العمل، فالثقافة جزء لا يتجزأ من المنظومة الإعلامية، والإعلام له دور كبير مؤثر في المجتمع، وهو المحدد في الكثير من الأحيان لضبط سلوك الأفراد. ولذلك فإن دور الإعلام في حماية العامل وبيئة العمل يتجسد بما يقدمه من خلال وسائله المختلفة من برامج توعوية الهدف منها تعديل السلوك غير القويم للكثير من أصحاب المنشآت وإرشادهم إلى ما يجب تجنبه من مخالفات وما يجب عليهم من احترام لمفتش العمل. وسوف نقتصر هنا على إبراز دور أهم الجهات الحكومية التي أشرنا إليها.

#### ١- دور وزارة الشؤون البلدية والقروية في تفتيش العمل.

تعنى وزارة الشؤون البلدية والقروية، من خلال الأمانات والبلديات، بمراقبة العمل في المطاعم والأسواق والمواد الغذائية والاستهلاكية ومنح التراخيص ووضع ضوابطها ومراقبة المهن والحرف المختلفة، بالاشتراك مع الجهات المختصة وخاصة وزارة التجارة. ومن ضمن إدارات الوزارة المعنية الإدارة العامة لصحة البيئة. ومن مهام إدارات وأقسام صحة البيئة في الأمانات والبلديات والمجمعات القروية القيام بالتفتيش



على المحلات والعاملين فيها في أي وقت، وتطبيق الغرامات المقررة بحق المخالفين في القضايا التي تتعلق بالصحة العامة<sup>(١)</sup>.

وتقوم وزارة الشؤون البلدية والقروية ممثلة بالأمانات والبلديات بالإجراءات التالية في تفتيش العمل:

- التعاون مع أية ملاحظات ترد من مكاتب العمل حول مخالفات التزام محلات بيع المستلزمات النسائية بالتعليمات الواردة في الدليل بإرسال مفتشين أو مندوبين وضبط المخالفات .
  - تطبيق العقوبات التي تقع ضمن صلاحيات وزارة الشؤون البلدية والقروية (إغلاق المحل بحسب طلب مكتب العمل وفق المدة المحددة للإغلاق).
  - إشعار مكتب العمل بأية إجراءات يتم اتخاذها حيال المخالفات.
  - تكوين فرق التفتيش الخاصة بلجان التوطين التابعة لإمارات المناطق.
- ٢- دور وزارة التجارة في تفتيش العمل.

إن دور وزارة التجارة والأجهزة التابعة لها في التفتيش على المحلات والمنشآت التجارية يظهر بوضوح من خلال ما تقوم به من جولات تفتيشية لمتابعة الأنشطة التجارية والصناعية، ومدى التزام أصحابها بالأنظمة واللوائح والقرارات المعمول بها في هذا النشاط، وضبط المخالفة واستدعاء أصحاب المحلات والمنشآت المخالفة، وإحالة القضايا إلى جهات الاختصاص للبت في المخالفات المنسوبة إليهم وتطبيق الأنظمة بحقهم.

---

(١) راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لوزارة الشؤون البلدية والقروية.

ومن أبرز تلك المخالفات: التستر التجاري، وتشغيل عمالة غير سعودية في مهن مقصورة على السعوديين، إضافة إلى عدم التقيد بالاسم التجاري، عدم تحديث بيانات السجل التجاري<sup>(١)</sup>، ومخالفات مكاتب العقار تجاوز عمولة البيع أو التأجير عن نسبة (٢٥٪) من قيمة العقد لمدة سنة، أو تكرارها، إضافة إلى الجمع بين نشاط العقار مع أنشطة أخرى في المقر.

ومن هذه المخالفات أيضاً لمكاتب الخدمات العامة والتي تتمثل في قيام المكاتب بممارسة النشاط دون ترخيص أو سجلات تجارية، إضافة إلى ضبط عدة مخالفات لنظام مكافحة التستر، وإيواء الخادمت والعمالة الغير نظامية، وممارسة نشاط التوسط في الاستقدام واستخدام مطبوعات وأختام مختلفة لا تخص صاحب المنشأة او النشاط المصرح له، بجانب عدم تفرغ أصحاب المكاتب لمزاولة مهنة التعقيب وفقاً لما نصت عليه اللائحة التنفيذية لمزاولة مهنة التعقيب، واللائحة التنظيمية للمكاتب العقارية ومكاتب الخدمات العامة والتي تضمنت عدة عقوبات تصل إلى فرض غرامات مالية على المخالفين تصل إلى ٢٥ ألف ريال، وإغلاق المكتب لمدة تصل إلى سنة، وإلغاء ترخيص المكتب نهائياً في حال تكرار المخالفة.

ويأتي ذلك في إطار سعي وزارة التجارة لمضاعفة الجهود في سبيل توفير بيئة تجارية منظمة. فهي تعمل من خلال الأجهزة التابعة لها على تطبيق الأنظمة المتخصصة التي يناط بها الإشراف على تطبيقها والتي من أهمها، نظام السجل التجاري، ونظام العلامات التجارية، ونظام الوكالات التجارية، ونظام المعادن الثمينة والأحجار الكريمة، ونظام

(١) راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لوزارة التجارة.

الأسماء التجارية، ونظام التنظيم الصناعي، وغير ذلك من الأنظمة التي انيط بالوزارة مهمة تطبيقها.

وتنص المادة (١٢) من نظام السجل التجاري على أنه يتولى ضبط ما يقع من مخالفات لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة تنفيذاً له موظفون يصدر بتسميتهم قرار من وزير التجارة، وتحدد إجراءات الضبط بلائحة تصدر من وزير التجارة، على أن تنص هذه اللائحة على وجوب التزام موظفي الضبط عند تأدية أعمالهم بالسلوك الحسن، وعلى وجوب أن يقدموا لصاحب الشأن عند مقابلتهم له ما يثبت هويتهم وصفتهم الرسمية، وما يبين الغرض الذي جاءوا من أجله. وتحدد اللائحة الأوقات التي يجوز فيها زيارة المحلات لأغراض الضبط والجهة التي لها حق الإذن بدخول المحلات لأغراض التفتيش متى لزم ذلك.

ومن أهم الخطوات التي يجب على وزارة التجارة اتخاذها في مجال التفتيش على أماكن العمل:

- التعاون مع أية طلبات ترد من مكاتب العمل حول عدم التزام محلات بيع المستلزمات النسائية بالتعليمات الواردة في الدليل.
  - تطبيق العقوبات التي تقع ضمن صلاحيات وزارة التجارة (تجميد أو إلغاء السجل التجاري) على المحلات المخالفة.
  - إشعار مكتب العمل بأية إجراءات يتم اتخاذها حيال طلبات التجميد أو إلغاء السجلات التجارية.
  - ٣- دور وزارة الداخلية في تفتيش العمل.
- تقوم وزارة الداخلية باختصاصها الرئيسي المتمثل في حفظ الأمن والنظام داخل

المجتمع، ولها دور كبير في التفتيش على أماكن العمل في المنشآت التجارية والصناعية، ويظهر دور وزارة الداخلية - ممثلة بالمديرية العامة للجوازات - في ضبط العمالة الوافدة المخالفة لشروط نظام الإقامة، وتطبيق القواعد والقرارات الصادرة في هذا الشأن<sup>(١)</sup>، وهي في سبيل ذلك تقوم بما يأتي:

- التعاون مع أي ملاحظات ترد من مكاتب العمل حول وجود عمالة وافدة تعمل في المنشآت والمحلات بشكل غير نظامي، أو أن العامل في المنشأة أو المحل يعمل لحسابه الخاص .
  - تطبيق العقوبات التي تقع ضمن صلاحيات المديرية العامة للجوازات على المنشآت والمحلات المخالفة أو العمالة في تلك المنشآت والمحلات.
  - إشعار مكتب العمل بأية إجراءات يتم اتخاذها حيال تلك المخالفات.
- ويتم التنسيق والتعاون بين وزارة الداخلية ووزارة العمل في مجال تفتيش العمل، حيث يتم تشكيل فرق مشتركة تقوم بتنفيذ الحملات التفتيشية، بحيث تكون فرق وزارة الداخلية المعنية ببحث مخالفات نظام الإقامة بينما فرق وزارة العمل المعنية ببحث مخالفات نظم العمل، وتكون وزارة العمل المعنية بعمليات التفتيش داخل المنشآت والتحقق في المخالفات التي يتم ضبطها وفقاً للترتيبات المشتركة مع وزارة الداخلية، ومن ثم إحالتها إلى وزارة الداخلية لتطبيق العقوبات المقررة.
- ٤ - دور المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في تفتيش العمل.

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية هي الجهة المسؤولة عن توفير الرعاية

---

(١) راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية.

للعمالين في حالة اصابتهم بأخطار العمل، وتعمل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مع وزارة الموارد البشرية على مراجعة بيانات العمالة الوطنية بشكل مستمر لضمان صحة معدلات التوطين بالمنشآت، ووضع آليات مقننة لسد الثغرات أمام أي تحايل على تنظيماته، منها على سبيل المثال احتساب العمالة الوطنية حديثة التوظيف ضمن معدل توطين المنشأة بعد اكمالهم للثلاثة أشهر الاولى من العمل، وفي هذا الشرط ضمانة لحقوق العامل الوطني<sup>(١)</sup>.

وتقوم فرق التفتيش المشتركة بزيارات دورية ومستمرة للمنشآت الخاضعة لنظام العمل للتأكد من امتثال المنشآت لتنظيمات العمل ورصد المخالفات واتخاذ الاجراءات الرادعة بحق من يثبت تحايله في نسب التوطين من خلال ما يعرف بالسعودة الوهمية حيث يقوم صاحب المنشأة بتسجيل مواطن بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ضمن الكادر الوظيفي بالمنشأة دون ان يكون هناك علاقة عمل حقيقية بين الطرفين. والذي يضع المخالف تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات. وفي حال تلقي بلاغ حول وجود شبهة التوظيف الوهمي بإحدى المنشآت تبادر فرق التفتيش بالتحقق من صحة الحالة والتأكد من اكتمال اركان العملية التعاقدية بين صاحب العمل والعامل - من خلال نصوص عقد العمل المبرم بينهما. وتعرض المنشأة التي يثبت اقترافها لمثل هذه المخالفة للعقوبات المنصوص عليها وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات وهي الغرامة خمس وعشرون ألف ريال تتعدد بتعدد حالات التسجيل مع الإغلاق المؤقت للمنشأة لمدة خمسة أيام، اضافة إلى

(١) راجع في ذلك الموقع الالكتروني للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

حرمانها من خدمات الوزارة.

وقد تبنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حلولاً مركبة من خدمات ومبادرات ذات علاقة للحيلولة دون حدوث التوظيف الوهمي، يأتي من ضمنها خدمة التحقق برقم الهوية الوطنية، على موقع الوزارة الإلكتروني [www.mol.gov.sa](http://www.mol.gov.sa)، التي تمكن المواطن من معرفة ما إذا كان مسجلاً كموظف في إحدى منشآت القطاع الخاص دون علمه - ومن ثم ارشاده للخطوات اللازمة لتباعد الشكوى ضد المنشأة، وفي مسار مواز يهدف الى تضيق الخناق على التوظيف الوهمي الذي يظهر كلما تدنت رواتب العمالة الوطنية، اشترط برنامج نطاقات - في نسخته المطورة والمسماة نطاقات الأجور- حصول العامل الوطني على أجر شهري لا يقل عن ثلاثة آلاف ريال لقيمته كمنفعة توطئ كاملة بالمنشأة، وتهدف الوزارة ومن خلال تطبيق (نظام حماية الأجور) إلى التأكد من حصول العامل على أجره كاملاً، وتسد إحدى الثغرات امام ممارسة التوظيف الوهمي، الذي غالباً ما يعتمد على حصول (العامل الوهمي) على مقابل مالي منخفض، من صاحب العمل، لا يتناسب وأجره المسجل بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، إذ ساهمت (نطاقات الاجور) في حصول العامل الوطني على عمل ذي محتوى وظيفي عال ومردود مادي مناسب، يؤدي الى ارتفاع متوسط أجور العمالة الوطنية داخل سوق العمل، الامر الذي يقطع الطريق أمام التوظيف الوهمي الذي عادة ما يستهدف الوظائف ذات الاجور المتدنية.

وقد حقق برنامج نطاقات نتائج ملموسة في التوطين، وذلك بفضل التعاون المشترك مع اصحاب المصلحة خاصة القطاع الخاص، وتعمل وزارة العمل على تعزيز هذه الشراكة، من خلال التطوير المستمر لبرامجها ومبادراتها وخدماتها؛ لتحفيز المنشآت

على التوطين الذي يضمن لتلك المنشآت الاستقرار والقدرة على المنافسة داخل سوق العمل.

وفي إطار التعاون المشترك وحرص وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على سلامة وصحة العاملين في المنشآت الخاضعة للنظام، والتأكد من تطبيقها لاشتراطات السلامة والصحة المهنية، وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الاصابات، يتم تشكيل فرق تفتيشية مشتركة للسلامة والصحة المهنية تضم مفتشين من الجهتين ومهندسين واختصاصيين، لتنفيذ جولات تفتيشية على المنشآت الخاضعة لنظام العمل. وقد أجازت المادة ٢٠٤ من نظام العمل أن يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية.

وتهدف تلك الزيارات التفتيشية إلى التأكد من التزام المنشآت باشتراطات السلامة والصحة المهنية، وتنفيذ الأنظمة والقرارات والمبادئ المتعلقة بذلك، وتوفير بيئة عمل آمنة وخالية قدر الإمكان من مسببات الحوادث أو الاصابات، بالإضافة إلى تثقيف أصحاب الاعمال والعُمال بأهمية الالتزام بأنظمة ومبادئ السلامة والصحة المهنية. وتحرير محضر بالمخالفة بحق مخالفتي الأنظمة والقواعد المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية واجراءاتها ومستوياتها داخل المنشأة، وعدم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والحرائق والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة باستعمال وسائل الوقاية المقررة<sup>(١)</sup>، والمطالبة بتطبيق العقوبات المنصوص عليها في

(١) راجع د. أحمد رشاد الهواري، المرجع السابق، ص 91، د. ناصر الدغمي، المرجع السابق، ص 15، د. عبد

جدول المخالفات والعقوبات، الواردة في القرار الوزاري، والتي تختلف بحسب عدد العاملين بالمنشأة.

ذلك أنه يتوجب على المنشآت إيجاد التدابير والإجراءات اللازمة من أجل حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل والأمراض المهنية، والحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث أو سوء الاستخدام، وكذلك الحرص على توفير وتنفيذ اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة صحية تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي، أن تلك التعليمات تستهدف تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع التي تنتابهم وهم يتعايشون مع أدوات ومواد والآت قد ينطوي عليها خطر يهدد حياتهم في ظروف غير مأمونة<sup>(١)</sup>.

ولا شك فإن الزيارات التفتيشية المشتركة بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لها أهمية في مجالات السلامة والصحة المهنية. فتلك الزيارات تستهدف بيئة العمل المختلفة في القطاع الخاص والعام؛ للتأكد من مدى تقيدها باشتراطات السلامة والصحة المهنية، ورفع درجة الوعي

---

الرزاقي الخطيب، المرجع السابق، ص 69 ، د. أحمد زكي حلمي ، المرجع السابق، ص 16 ، د. ناصر الدغمي، المرجع السابق، ص 15 .

(١) راجع د. زكريا محمد عبد الوهاب طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس، القاهرة، ٢٠٠٦ ص ٦٢ وما بعدها. د. مفتاح عبد السلام الشويهيدي، الصحة والسلامة المهنية، منشورات جامعة ٧ أكتوبر - مصراته - ليبيا. ص ٢٣.



بأساسيات السلامة والصحة المهنية لدى أصحاب العمل والعاملين، من أجل الوصول إلى بيئة عمل آمنة خالية قدر الإمكان من الاصابات والأمراض المهنية. وهذه الزيارات المشتركة تعطي خير مثال على ضرورة تضافر الجهود الحكومية للرقى بمستوى السلامة والصحة المهنية على المستوى الوطنى؛ من أجل حماية سلامة وصحة العاملين فى القطاع الخاص والعام والحفاظ على الممتلكات، وضرورة تقيد المنشآت الخاضعة لنظام العمل بتطبيق اشتراطات السلامة والصحة المهنية حتى لا تكون عرضة للعقوبات النظامية.

### المطلب الثالث مراحل تفتيش العمل

يمر تفتيش العمل الناجح بعدة مراحل: مرحلة التخطيط والاعداد، مرحلة التنفيذ، مرحلة التقرير والمتابعة. وقد تقدمت المملكة العربية السعودية تقدماً كبيراً فى تنفيذ هذه المراحل، وذلك بأن جعلتها تتم الكترونياً، فقد أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، عام 1440 هـ نظام التفتيش المؤسسى "تمام" الذى يهدف لتطوير وأتمتة جميع أعمال التفتيش، منها: إنشاء الحملات والزيارات التفتيشية، وإنشاء الحملات الجغرافية، وجدولة واسناد المهام للمفتشين، وإتاحة الإمكانيات للمؤسسات والمنشآت للاطلاع على المخالفات من خلال بوابة الخدمات الإلكترونية، كما يتيح لها طلب الاعتراض على المخالفة أو التسوية. ولا شك فإن الأخذ بهذا النظام يؤدي الى تحسين جودة تنفيذ هذه المراحل، مع تقليص الوقت المستغرق لإكمال عملية التفتيش، بالإضافة إلى تعزيز التعاون مع أصحاب العمل والمنشآت، ورفع المستوى العام حول

تطبيق نظام العمل ولوائحه لإيجاد بيئة عمل خالية من المخالفات<sup>(١)</sup>. ونبين فيما يلي هذه المراحل:

### أولاً: مرحلة التخطيط والإعداد

تمر مرحلة التخطيط والإعداد بإجراءات معينة يقوم بها كل من مكتب العمل والمفتش الذي يقع على عاتقه تنفيذ الزيارة، ويمكن اجمالها فيما يلي:

١. التخطيط والاعداد المسبق من رئيس تفتيش العمل بمكتب العمل.

يجب على رئيس تفتيش العمل في كل مكتب عمل أن يقوم بالتخطيط والاعداد المسبق لعمليات التفتيش وعليه في سبيل ذلك القيام بما يلي:

- تحديد المنشآت الخاضعة للتفتيش الواقعة ضمن اختصاص المكتب وطبيعتها وحجمها، وعدد العمال المستخدمين فيها وفئاتهم، وتنوع الأحكام النظامية التي يتعين مراقبة تطبيقها ووسائل التنفيذ المادية الموضوعة تحت تصرف المفتشين.

- تنظيم عمليات التفتيش الجارية أثناء ساعات الدوام الرسمي بموجب أوامر أسبوعية مسبقة يصادق عليها مدير المكتب المسؤول.

- توزيع عمليات التفتيش على المفتشين بموجب أوامر ادارية يصادق عليها مدير المكتب المسؤول، وتبلغ إلى المفتشين، ويجوز تبديلها بحسب مقتضيات العمل وظروفه على أن تبلغ صورة منها إلى وكالة الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل.

٢. التخطيط والاعداد المسبق من مفتش العمل المكلف بالتفتيش:

يجب على مفتش العمل المكلف بالتفتيش أن يقوم بالتخطيط والاعداد المسبق

(١) راجع في ذلك الموقع الالكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودي.

- لعمليات التفتيش، وذلك قبل القيام بعملية التفتيش، وعليه في سبيل ذلك القيام بما يلي:
- التخطيط لكافة زيارات اليوم ذاته، مع الأخذ بعين الاعتبار الطريق الأمثل للذهاب إلى المنشأة، والمدة الزمنية التقديرية لكل زيارة.
  - جمع البيانات المتعلقة بالمنشأة، وذلك من خلال الرجوع إلى أنظمة البيانات الخاصة بالمنشأة بوزارة العمل، بما في ذلك سجل زيارات التفتيش السابقة.
  - تقييم الحاجة إلى موظفين إضافيين، كمفتشين أو رجال أمن للمشاركة في عملية التفتيش بناء على حجم المنشأة وسجل المخالفات السابقة المحررة بحقها.
  - تحضير مواد اعلامية وارشادية لمشاركتها مع مندوب المنشأة.
  - الاتصال بالمنشأة قبل اجراء الزيارة (للسؤال عن الموقع مثلاً) دون الإفصاح عن الارتباط بوزارة العمل. فقط في الحالات التي تستدعي ذلك.

#### ثانياً: مرحلة تنفيذ تفتيش العمل

تعد مرحلة تنفيذ التفتيش من أهم مراحل إجراءات التفتيش، فهي تطبيق عملي لما أُلْم به المفتش من معلومات عن كيفية تنفيذ التفتيش، وذلك في الدورات والندوات التي حضرها أو في الكتب والأدلة الإرشادية التي اطلع عليها، وبالتالي يجب مراعاة مسألة الاتصال بين المفتش وصاحب العمل والعمال؛ وذلك لتوفير الجو المقبول والملائم لعملية التفتيش، وأن يقوم المفتش بالإرشاد والنصح بالالتزام بالأنظمة واللوائح والقرارات. ولكي نضمن نجاح العملية التفتيشية على المفتش أن يناقش مع صاحب العمل جميع الجوانب الخاصة بتفتيش العمل الواردة في اللائحة الخاصة بتفتيش العمل. وقد نصت المادة ١١ من اللائحة على انه يجب على المفتش إبلاغ صاحب العمل أو من يمثله عند دخوله إلى المنشأة ما لم ير أن هذا الإبلاغ قد يضر بمهمة

التفتيش المكلف بها. ولكن لا يجوز باي حال من الأحوال الإخبار المسبق عن الزيارات التفتيشية مهما كانت الاسباب. ولا بد من التنبيه على أن الزيارات التفتيشية تشمل صاحب العمل والعمال، ولكن عند الاتصال مع العمال يجب التقيد بالآتي:

١. عدم الإطالة مع العمال، حفاظاً على وقت العمل، مما قد يسبب النقص في الإنتاج والضرر لصاحب العمل.

٢. اقتصار حديث المفتش مع العمال فيما هو ضروري ويتعلق بالعمل.

٣. الانتباه أثناء التحدث مع العمال، وعدم ذكر أي أسماء للعمال الذين قدموا شكوى لمكتب العمل ضد صاحب العمل؛ حتى لا يتعرضون لأذى أو انتقام منهم.

ومما يؤدي إلى نجاح هذه الزيارات التفتيشية عوامل كثيرة نذكر منها:

- أن يقوم مفتش العمل مؤهل وقادر على القيام بشرح الدور التي تقوم به أجهزة التفتيش في تطبيق النظام وإتباع الوسائل المثلى لتطبيق وسائل الوقاية والصحة العمالية.

- أن يكون مفتش العمل مؤهل قانونياً للقيام بشرح نظام العمل ولائحته والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له الخاصة، وذلك لما يقوم به المفتش في قضايا العمل من توجيه وإرشاد استناداً على تلك الأنظمة المعمول بها في قضايا العمل.

- أن يكون المفتش العمالي له قدرات فنية ومعرفة قانونية بقضايا تفتيش العمل، وأن يعطى التدريب المناسب لممارسة وظيفته على أكمل وجه لكي يحظى بالقبول من قبل ذو الشأن في العلاقة العمالية.

- يجب على مفتش العمل أن يبني قراراته على ما يقوم بملاحظته شخصياً، ويكون التنبيه عليها بأسلوب مثالي ومتحضر، ولا يجوز له المحاباة لطرفي العلاقة العمالية

سواء أصحاب العمل أو العمال؛ كي لا يؤثر ذلك على سمعة وقوة جهاز تفتيش العمل.

- يجب أن يكون التعامل بين مفتش العمل وأصحاب العمل والعمال في حدود الاحترام والتقدير، وألا تؤثر هذه العلاقة على شخصية مفتش العمل التي تعكس صورة الوزارة وأنظمة العمل.

- يجب على مفتش العمل الحفاظ على أسرار العمل وعدم إفشاءها.

### ثالثاً: مرحلة التقارير التفتيشية والمتابعة

بعد إجراء الزيارة التفتيشية إذا تحقق مفتش العمل من وجود مخالفات لنصوص نظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له فيحب عليه، طبقاً لنص المادة 22 من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، اتخاذ التدابير المناسبة وفقاً لما يلي: يجب تحرير محضر ضبط المخالفة في مكان العمل إن أمكن، إلا إذا حال دون ذلك مانع، وذلك بتعبئة نموذج محضر تحرير مخالفة تفتيش العمل على المنشأة، مناقشة صاحب العمل - أو ممثله - عن أسباب ارتكاب كل مخالفة من المخالفات التي شاهدها المفتش، تسجيل جميع التفاصيل التي تمت مناقشتها مع صاحب العمل - أو ممثله - في محضر الضبط. التوقيع على المحضر من المفتش وصاحب العمل أو ممثله، فإن امتنع عن التوقيع فإنه يشار إلى ذلك في المحضر<sup>(١)</sup>.

---

(١) وقد قضت المحكمة الإدارية بالمدينة المنورة بإلغاء قرار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المتضمن تغريم المنشأة المدعية مبلغ عشرون ألف ريال؛ وذلك لتوظيفها عمالة غير سعودية في مهن مقصورة على السعوديين من الجنسين. وقد استندت في حكمها إلى مخالفة المفتش لنص المادة ٢٢ من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، إذ بمطالعة الدائرة للمحضر تبين لها عدم استيفائه العناصر الجوهرية فهو

وقد وضعت الإدارة المركزية لتفتيش العمل، بعض النماذج الموضوعية لذلك. لما لها من صلاحيات بناء على ما ذكر في اللائحة بنص المادة ٢٣ تسهل عمل المفتش بإتباعه لتلك النماذج وهي:

- محضر تحرير مخالفة تفتيش العمل.

- محضر ضبط مخالفة المادة ٣٩ من نظام العمل.

- محضر إثبات وإقرار مخالفات المادة ٣٩ من نظام العمل.

- إقرار العامل مخالفة المادة ٣٩ من نظام العمل.

- اثبات توطين وهمي.

وفي كل حال يجب على مفتش العمل أن يقوم بإعداد تقرير عن كل منشأة يزورها، بغض النظر عن نوع الزيارة والنتائج التي ترتبت عليها، ويقوم برفع التقرير إلى المدير المباشر؛ ليقوم الأخير بدراسته وعمل ما يلزم حيال ذلك، كما يجب على المفتش العمالي أن يقوم بتقديم التقرير في اليوم التالي لعمله لذلك الإجراء في حالة قيامه بالتفتيش خارج أوقات الدوام الرسمي، وتقديم تقرير اسبوعي عن الزيارات التي قام بها خلال الأسبوع وذلك في نهاية الأسبوع.

---

لم يتضمن أي سؤال أو مناقشة للمخالفة الماثلة، كما أنه لم يتم بمنح الشركة المدعية مهلاً كافية لتلافي المخالفة وفقاً لما رسمه النظام واللائحة المشار إليها مما يوصم القرار الصادر من الوزارة بالقرار المعيب من حيث الشكل ومن حيث مواءمته للنظام، متعيناً الحكم بإلغائه. حكم المحكمة الإدارية بالمدينة المنورة بجلسة ١٤٤٢/٣/٩ هـ في الدعوي الإدارية رقم 1623 لعام 1441 هـ والمؤيد بحكم محكمة الاستئناف الإدارية رقم ٦٦٩ لعام ١٤٤٢ هـ. غير منشور.

ويجب أن يكون التقرير متضمنا ما يأتي<sup>(١)</sup>:

١. البيانات الإدارية الخاصة بزيارة المفتش العمالي من اسم المفتش أو أسماء المفتشين إذا كانوا أكثر من شخص واحد، وتاريخ الزيارة، ووقتها، ونوع تلك الزيارة. وما إذا كانت شاملة أو خاصة، وتاريخ الزيارة السابقة إذا أمكن بالرجوع إلى سجلات المنشأة، وأسماء المسؤولين الذين قام المفتش بمقابلتهم.

٢. البيانات الخاصة بتعريف المنشأة التي قام المفتش بزيارتها، وبياناتها، وعنوانها، وطبيعة عملها، وتاريخ تأسيسها، واسم صاحبها، واسم المدير المسؤول عنها، وعدد العمال الذين يعملون في المنشأة، مع بيان جنسياتهم، وجنسهم، وسنهم.

٣. يجب على المفتش عند قيامه بكتابة وتعبئة التقارير التفتيشية التي تم وضعها من أجهزة الإدارة المركزية، مناقشة مسائل تدقيق السجلات والكشوفات والملفات الموجودة لدى صاحب العمل، والملزم بها طبقاً لنظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له<sup>(٢)</sup>، وهي:

- كشف بأسماء وعدد العمال وجنسياتهم وتواريخ الميلاد: إذ يجب على المفتش التحقق من تدوين أسماء جميع العاملين، وجنسيات العمال للتأكد من عدد العمال غير السعوديين في المؤسسة أو المنشأة ومن توافر نسبة العمال السعوديين بالمنشأة من مجموع العمال طبقاً للمادة (٢٦) من نظام العمل، وتاريخ الميلاد الخاص بكل

(١) راجع في ذلك نص المادة ١٩ من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها.

(٢) راجع، د. يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى ١٩٩٣م، ص ١١٥.

- عامل؛ للتأكد من أعمار العمال، وأنه لا يوجد أحد منهم أقل من العمر المحدد للعمل بالمنشأة.
- كشف بأجور العمال: يقوم المفتش بالتدقيق على الأجور وتوابعها في سجلات الأجور.
  - سجل قيد الغرامات الموقعة على العمال: يتضمن اسم العامل، ومقدار أجره، ومقدار الغرامة، وسبب توقيعها، وتاريخها؛ للتأكد من الغرامات الموقعة على العمال، ومدى انطباق العقوبة المفروضة مع المخالفة التي وقعت، وصرفها فيما يعود بالنفع على عمال المنشأة وفقاً لتعليمات الوزارة.
  - سجل الحضور والانصراف وساعات العمل والراحة واجازات العمل: للتأكد من أن عمال المنشأة يقومون بالعمل اليومي بالساعات العادية، والحصول على الاجازات المقررة وفقاً لنظام العمل.
  - سجل تدريب السعوديين، يحتوي على اسم برنامج التدريب، ونوعه، ومدته، وسنة التدريب، وعدد وأسماء العاملين الذين تم تدريبهم، ونسبتهم من عدد العاملين لديه.
  - سجل الفحص الطبي للعمال، في المنشآت المحتمل إصابة عمالها بالأمراض المهنية.
  - ملف عمل لكل عامل، يحتوي على بياناته، وعنوانه، ونسخة من عقد العمل، وأي شهادات أو وثائق يقدمها لصاحب العمل<sup>(١)</sup>.

(١) راجع في بيان هذه السجلات المادة الخامسة من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة عام ١٤٤٠ هـ. وقد نص



٤. ملخص ما قام به المفتش من أعمال وإجراءات خلال عملية التفتيش، ومدى التزام المنشأة بنظام العمل، من إخطار مكتب العمل عن المسئول أو الشريك في المؤسسة؛ لكي يكون مسئولاً أمام مكاتب العمل، وإذا لم يوجد شخص مسئول فان صاحب العمل هو المسئول عن ذلك أمام مفتش العمل. كما نصت المادة ٣/١٦ من نظام العمل. كما يشمل الجداول والأنظمة والإعلانات المنصوص عليها في النظام وعوامل الصحة والسلامة والمخالفات وجميع المعلومات التي من شأنها إعطاء فكرة واضحة عن بيئة العمل في تلك المنشأة. وذلك للتأكد من تنفيذ المنشأة للالتزامات والاشتراطات التي نص عليها نظام العمل واللائحة والقرارات الصادرة بمقتضاه.

وعلى المفتش أن يهتم بالتوجيه والإرشاد والتعاون مع أصحاب الأعمال إلى أقصى حد ممكن؛ لوضع الأحكام النظامية موضع التطبيق. وقد وضعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نماذج لهذه التقارير كي تسهل عمل المفتش بإتباعه لتلك النماذج منها:

- خطاب من مدير مكتب العمل بمخالفة المنشأة لنظام العمل.

القرار الوزاري رقم (٩٢٧٦٨) وتاريخ ٠٥/٠٥/١٤٤٣هـ على العقوبة على عدم الاحتفاظ بهذه السجلات باللغة العربية وهي ثلاثة آلاف ريال للمنشآت الكبيرة، وألفين ريال للمنشآت المتوسطة، وألف ريال للمنشآت الصغيرة، وجعل العقوبة التي توقع على تصرف صاحب العمل في الغرامات التي يوقعها على العمال فيما لا يعود بالنفع عليهم، أو دون الرجوع إلى اللجنة العمالية في المنشأة أو موافقة الوزارة في حالة عدم وجود لجنة عمالية بالمنشأة، هي غرامة عشرة آلاف ريال للمنشآت الكبيرة أ ، وغرامة خمسة آلاف ريال للمنشآت المتوسطة ب، وغرامة ألف ريال للمنشآت الصغيرة ج.

- ملخص زيارة تفتيش العمل.
- جدول الزيارات الأسبوعية للمفتش.
- جدول تنظيم عمل الزيارات التفتيشية خارج أوقات الدوام الرسمي.

ويجب على صاحب العمل أو من يمثله عدم الحيلولة دون قيام مفتشي العمل بأداء واجبهم، مع تقديم ما يطلب من المفتش من بيانات تتعلق بطبيعة عمل المفتش، وتسهيل عملهم، والاستجابة للمثول أمام مفتش العمل إذا طلب منه ذلك. وقد نص جدول المخالفات والعقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم (٩٢٧٦٨) وتاريخ ٥/٥/١٤٤٣هـ على العقوبة التي توقع على عدم قيام صاحب العمل بتسهيل مهام مفتشي العمل والمراقبين والموظفين المكلفين بالرقابة أو عدم التعاون معهم لتطبيق أحكام نظام العمل، وتختلف هذه العقوبة بحسب تصنيف المنشأة، فالمنشأة التي يوجد بها واحد وخمسون عاملاً فأكثر تكون العقوبة خمس عشرة ألف ريال، والمنشأة التي يوجد بها خمسون الى احدى عشر عاملاً تكون العقوبة عشرة آلاف ريال، والمنشأة التي يوجد بها عشرة عمال فأقل تكون العقوبة خمسة آلاف ريال.

#### المطلب الرابع

#### معايير تفتيش العمل والتحديات التي تواجهه

أولاً: المعايير الدولية في تفتيش العمل:

قبل بيان المعايير الدولية في تفتيش العمل لا بد من تحديد المقصود بهذا المصطلح، حيث يقصد به مجموعة المبادئ والأحكام التي يتفق عليها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أو المنظمات الإقليمية بشأن التفتيش على أوضاع العمل والعمال والصحة والسلامة المهنية، وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في دستور هذه

المنظمات، والمدونة في الاتفاقيات أو التوصيات الصادرة عنها. وتتألف منظمة العمل الدولية من ثلاث هيئات رئيسية هي: مجلس الإدارة، مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي. ويجتمع المؤتمر في شهر يونيه من كل عام بمقر المنظمة، ويتمثل دوره في تحديد معايير العمل الدولية، ويمثل كل دولة عضو أربعة أشخاص: "اثنان عن الحكومة، واحد عن العمال، والرابع عن أصحاب العمل". بمساعدة عدة مستشارين. ويتم تعيين مندوب أصحاب العمل ومندوب الأجراء باتفاق مع المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، حيث يتم عقد اجتماعات بهذا الخصوص من أجل التشاور قبل انعقاد أشغال المؤتمر. يتولى أعضاء الوفود المشاركة في المؤتمر انتخاب مكتب المؤتمر وإنشاء مختلف اللجان.

يقوم مؤتمر العمل الدولي بعدة وظائف ومهام يمكن إجمالها في:

- وضع واعتماد معايير العمل الدولية في شكل اتفاقيات وتوصيات. والاتفاقيات هي صكوك دولية ينشئ التصديق عليها التزامات قانونية. أما التوصيات فلا يُصدق عليها ولكنها توفر التوجيه بشأن السياسات والتشريع والممارسة. ويعتمد مؤتمر العمل الدولي هذين النوعين من الصكوك، وتنص المادة ١٩ من دستور المنظمة على ما يلي:

١. متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات: (أ) في شكل اتفاقية دولية، أم (ب) في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث، أو جانب من جوانبه، مناسباً أو صالحاً في ذلك الحين، لأن يكون مادة لاتفاقية.
٢. وفي كلتا الحالتين، يقتضي اعتماد المؤتمر للاتفاقية أو التوصية، حسب الحالة،

- أغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي.
- متابعة تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات على الصعيد الوطني ومعالجة التقارير الواجب على حكومات الدول الأعضاء تقديمها.
  - النظر في التقرير الشامل الذي يعده المكتب العمل الدولي في إطار عملية المتابعة بموجب الإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
  - اعتماد القرارات التي تساهم في توجيه السياسة العامة للمنظمة، وأنشطتها المستقبلية.
٣. مجلس الإدارة: يجتمع مرتين في السنة بمقر المنظمة، ويتمثل دوره في تحديد السياسة العامة للمنظمة، ويتألف من ٢٥ عضواً يمثلون الحكومات، و ١٤ عضواً يمثلون العمال، و ١٤ عضواً يمثلون أصحاب العمل. يهيئ المجلس الإداري للمنظمة جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي.
٤. مكتب العمل الدولي: وهو عبارة عن الأمانة الدائمة للمنظمة، ويرأسه مدير تنفيذي، ويتمثل دوره في تنفيذ السياسة التي حددها المجلس. يضطلع مكتب العمل الدولي بأنواع شتى من الأنشطة الموضوعية؛ لمساعدة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على أداء وظائفها، والقيام بأدوارها في نظام وضع المعايير ونظام الإشراف. وينبغي النظر إلى هذه الأنشطة في سياق الأهداف والمبادئ الأساسية للمنظمة، التي جسدها دستورها ومعايير العمل الدولية فيها، وفي سياق السياسة العامة التي تعتمدها، والتي تعني التعاون بشكل وثيق مع جميع الهيئات المكونة الثلاث، وغيرها من المؤسسات ذات الصلة في أي بلد من البلدان؛ بغية ضمان تحديد وخدمة الأهداف في الدول كافة.

وقد صدر عن منظمة العمل الدولية منذ قيامها وحتى الآن عدد (١٨٩) اتفاقية ومعاهدة<sup>(١)</sup>، و(٢٠٢) توصية لصالح العمال، والتي صار مجموعها يسمى بمستويات أو معايير العمل الدولية، وقد شملت جوانب عديدة من شؤون العمل والعمال، ومن بينها "تجريم العمل الجبري، الحريات النقابية، شروط عمل النساء، شروط استخدام الأحداث، الصحة والسلامة المهنية، الضمان الاجتماعي، حماية الأجور، المساواة بين العمال والعاملات في الأجر، الاستخدام، الإجازات الأسبوعية والسنوية، ساعات العمل، التدريب المهني، علاقات العمل، إدارة العمل، تفتيش العمل، تطوير بيئة العمل.... وغير ذلك".

وتعد الاتفاقية الدولية رقم ٨١ لعام ١٩٤٧م بشأن تفتيش العمل في المجال الصناعي والتجاري، المصدر الرئيسي لجميع أنظمة تفتيش العمل ولوائحه في دول العالم. وقد صادقت المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية بالمرسوم الملكي رقم ١٥ بتاريخ ١٢/٣/١٣٩٨ هـ. ولم تصادق المملكة إلا على 18 اتفاقية من مجموع اتفاقيات منظمة العمل الدولية<sup>(٢)</sup>، مما يستدعي من الجهات المختصة دراسة أحكام هذه

(١) راجع، اتفاقيات ومعاهدات منظمة العمل الدولية ١٨٩ اتفاقية ومعاهدة، منها ثمانية مصنفة على أنها أساسية وفقاً لإعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ تحمي معاً حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية، والقضاء على العمل الجبري أو الإجباري، وإلغاء عمالة الأطفال، والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهن.. راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.

(٢) قامت حكومة المملكة العربية السعودية في ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠م بإيداع وثائق التصديق على الاتفاقية رقم ٩٥ لعام ١٩٤٩م بشأن حماية الأجور، والاتفاقية رقم ١٢٠ لعام ١٩٦٤م بشأن القواعد الصحية في التجارة والمكاتب. لدى مكتب العمل الدولي، وهو أمر يحظى بأهمية خاصة في ضوء ما أكدته مؤخراً ومجدداً

الاتفاقيات والتوصية بالتصديق عليها، خاصة تلك التي لا تتعارض مع الأصول والقواعد والثقافة الإسلامية المطبقة في هذا البلد الأمين، حماه الله.

ولأن هذه الاتفاقيات تعد معايير دولية في مجال تفتيش العمل خاصة، كان من الضرورة بمكان استعراض أهم هذه الاتفاقيات والبروتوكولات والتوصيات:

- الاتفاقية رقم ٢١: بشأن تفتيش المهاجرين، ١٩٢٦
- الاتفاقية رقم ٨١: بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧ (وبروتوكول عام ١٩٩٥).
- الاتفاقية رقم ٨٢: بشأن تفتيش العمل في المناجم والنقل عام ١٩٤٧.
- الاتفاقية رقم ٨٥: بشأن إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧
- الاتفاقية رقم ١٢٩: بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩.
- الاتفاقية رقم ١٧٨: بشأن تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦.

البروتوكول: هو صك يراجع اتفاقية من الاتفاقيات على نحو جزئي. وباب التصديق عليه مفتوح أمام دولة سبق أن التزمت بالاتفاقية المذكورة أو دولة تصدق عليها وتصبح ملزمة بها في الوقت ذاته.

ويضفي البروتوكولان اللذان اعتمدهما المؤتمر حتى الآن قدراً أكبر من المرونة

---

النتائج التي خلص إليها "تقرير الأجور العالمية ٢٠٢٠-٢٠٢١" الصادر عن منظمة العمل الدولية. وبذلك، حظيت هاتان الاتفاقيتان بالمصادقة رقم ٩٩ و ٥٢ على التوالي، ما يبرز دورهما الكبير في وضع ضمانات تحمي حقوق العمال ورفاههم، ولا سيما في ظل أزمة كوفيد-١٩. وهذا يعني أن لكلا الاتفاقيتين دور مهم في صياغة خطة مواجهة للأزمة محورها الإنسان. وبذلك يصبح مجموع اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها المملكة 18 منها ست من الاتفاقيات الأساسية الثماني. راجع في ذلك الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.

بالفعل، على الاتفاقيتين اللتين يرتبطان بهما وهما: "بروتوكول عام ١٩٩٠ للاتفاقية رقم ٨٩ العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨؛" و"بروتوكول عام ١٩٨٢ للاتفاقية رقم ١١٠: المزارع، ١٩٥٨".

وهناك ثلاثة بروتوكولات أخرى توسع نطاق تطبيق الالتزامات بموجب الاتفاقيات التي تراجعها جزئياً وهي:

- بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل (رقم ٨١) لعام ١٩٤٧.
- بروتوكول عام ١٩٩٦ لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا) (رقم ١٤٧) لعام ١٩٧٦.
- بروتوكول عام ٢٠٠٢ لاتفاقية السلامة والصحة المهنية (رقم ١٥٥) لعام ١٩٨١.

توصيات منظمة العمل الدولية الخاصة بتفتيش العمل:

- التوصية رقم (٥) بشأن تفتيش العمل (الخدمات الصحية)، ١٩١٩.
- التوصية رقم (٢٠) بشأن تفتيش العمل، ١٩٢٣.
- التوصية رقم (٢٨) بشأن التفتيش على ظروف عمل البحارة، ١٩٢٦.
- التوصية رقم (٥٤) بشأن التفتيش (البناء)، ١٩٣٧.
- التوصية رقم (٥٩) بشأن تفتيش العمل (العمال الوطنيون)، ١٩٣٩.
- التوصية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧.
- التوصية رقم (٨٢) بشأن تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧.
- التوصية رقم (١٣٣) بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩.
- التوصية رقم (١٨٥) بشأن تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦.

وتعد محكمة العدل الدولية الهيئة القضائية المختصة رسمياً بالفصل في أي نزاع

يتعلق بإعطاء تفسيرات موثوقة لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وذلك بموجب الفقرة ١ من المادة ٣٧ من الدستور الخاص بالمنظمة، التي تنص على أنه "تحال إلى محكمة العدل الدولية، للبت فيها، أي مسألة أو منازعة بشأن تفسير هذا الدستور أو تفسير أي اتفاقية لاحقة عقدها الدول الأعضاء عملاً بأحكام هذا الدستور". وإذا وجد للحكومات شك حول معنى أحكام معينة من إحدى اتفاقيات أو توصيات منظمة العمل الدولية أن تطلب إلى مكتب العمل الدولي إبداء رأيه في الأمر. ومع تحفظ المكتب دائماً على أنه لا يملك سلطة خاصة بموجب الدستور لتفسير الاتفاقيات والتوصيات، فإنه يقدم المساعدة للحكومات عندما تطلب الحصول على رأيه وعندما يتعلق الطلب بإبداء رأي شكلي أو رسمي أو عندما يحتمل أن تكون القضية المثارة مدعاة لاهتمام عام، تنشر مذكرة تصدر عن مكتب العمل الدولي في النشرة الرسمية، تتضمن رأي المكتب. ويرسل المكتب عادة خطاب رد بسيط في الحالات التي لا يكون مطلوباً فيها إبداء رأي شكلي أو رسمي بصورة محددة.

### ثانياً: المعايير العربية في تفتيش العمل

منظمة العمل العربية. يقع مقرها بالعاصمة المصرية القاهرة، وتضم المنظمة جميع الدول العربية. تأسست بتاريخ ١٢ يناير ١٩٦٥ م، وهي إحدى منظمات جامعة الدول العربية، وتسعى المنظمة إلى تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها، والعمل على تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء؛ بما يحقق تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة<sup>(١)</sup>.

(١) راجع، علي فيصل، المرجع السابق، ص ٧٧.



وتتكون منظمة العمل العربية من ثلاث هيئات دستورية هي: المجلس الإداري، مكتب العمل العربي، مؤتمر العمل العربي، ويختص بوضع واعتماد المعايير العربية في العمل وتفتيشه. بالإضافة إلى عدد من اللجان والهيئات، كهيئة الرقابة المالية، لجنة الحريات النقابية، لجنة الخبراء القانونيين، لجنة المرأة العاملة العربية.

تجتمع الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية مرة كل سنة، من شهر مارس أو أبريل، بمقر المنظمة بجمهورية مصر العربية، أو في بلد عربي آخر وافق على استضافة أعمال المؤتمر. ويتم تسيير وتنظيم مؤتمر العمل العربي وفق نفس مبادئ وطرق أعمال مؤتمر العمل الدولي.

وقد أصدرت منظمة العمل العربية العديد من الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بالتفتيش وبيئة العمل منها:

- الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٨م بشأن تفتيش العمل.
  - الاتفاقية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية.
  - التوصية رقم ١ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية.
  - الاتفاقية رقم ١٣ لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل.
  - التوصية رقم ٥ لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل.
- هذا فضلاً عن العديد من النصوص المتفرقة التي جاءت في الاتفاقيات الأخرى.

### ثالثاً: المعايير الخليجية في تفتيش العمل

تصدر المعايير الخليجية في تفتيش العمل عن مجلس وزراء العمل والموارد البشرية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ويعد منظمة خليجية حكومية متخصصة على مستوى وازري، تعنى بقطاع العمل والعمال تأسست مطلع عام ١٩٧٨م،

وتستوحي أهدافها وتوجهاتها من منطلقات وأهداف مجلس التعاون الخليجي، ويضم مجلس وزراء العمل والموارد البشرية في كل من الدول الخليجية.

ويعمل مجلس وزراء العمل والموارد البشرية من خلال مكتبه التنفيذي الذي يعتبر سكرتارية فنية، ويضطلع المكتب التنفيذي بدور هام في مساندة قضايا تفتيش العمل على المستوى الخليجي المشترك. وقد أصدر المكتب التنفيذي العديد من الوثائق القانونية الاسترشادية التي تعنى بتنظيم موضوع تفتيش العمل، ومنها:

- الدليل الاسترشادي لمفتشي العمل في مجال السلامة والصحة المهنية.
- قانون العمل النموذجي الموحد لدول المجلس، وقد تضمن هذا القانون باباً خاصاً بتفتيش العمل.
- اللائحة النموذجية الاسترشادية للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والتي نظمت التفتيش على هذه الوكالات بموجب المادة (٢٦).
- اللائحة النموذجية الاسترشادية لتفتيش العمل.
- مدونة السلوك المهنية والأخلاقية لتفتيش العمل.

#### رابعاً: التحديات التي تواجه تفتيش العمل وسبل مواجهتها

على الرغم من وجود الأنظمة واللوائح ذات العلاقة بتفتيش العمل، وما تقوم به الجهات الحكومية من جهود في تنفيذ هذه الأنظمة واللوائح، إلا أن هناك العديد من التحديات والمعوقات والصعوبات التي تواجه أجهزة تفتيش العمل، وسوف نشير إلى

أهم هذه المعوقات بإيجاز<sup>(١)</sup> :

- نقص القوى البشرية العاملة في أجهزة تفتيش العمل، قياساً إلى التوسع الكبير في أعداد الشركات والمؤسسات والمنشآت التجارية والصناعية الخاضعة للتفتيش.
- عدم الثقة بين أصحاب الاعمال والعاملين من جهة وبين المفتشين من جهة أخرى.
- ضعف العقوبات الصادرة بحق المخالفين في بعض المخالفات..
- عدم نشر القرارات الصادرة بحق المخالفين في الصحف المحلية.
- نقص برامج التوعية الإعلامية سواء للعمال أو لذوي العلاقة من أصحاب المنشآت التجارية والصناعية بأضرار مخالفة نظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
- عدم وجود المختبرات الفنية المتخصصة الكافية لفحص جميع المخالفات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية للتحقق من المطابقة للمواصفات القياسية.
- انتشار ظاهرة التوطين الوهمي والتستر التجاري.
- عدم مساهمة أصحاب المنشآت مع جهود الجهات الرسمية لمحاربة ظاهرة مخالفة نظام العمل ولائحته والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له.
- عدم معرفة كثير من العاملين بالمنشآت بحقوقهم المشروعة وكيفية حماية نفسه وتعريفه بواجباته التي يجب أن يمارسها والجهة التي يمكن اللجوء إليها للمحافظة

---

(١) راجع د. جميل محمد علي حميدان: المشكلات التي تواجهها أجهزة التفتيش وسبل معالجتها، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، اكتوبر ١٩٩٣م، ص ١٧٥.

على هذه الحقوق.

- ضعف العقوبات المقررة في بعض المخالفات وعدم تناسبها مع المخالفة.
- قلة الكوادر المؤهلة والخبراء الناشطين في تفتيش العمل، والذين لهم القدرة على التخطيط والمتابعة والرصد للمعلومات على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.
- عدم التعاون بين الأجهزة الحكومية القائمة بالتفتيش على أماكن العمل.
- عدم رغبة كثير من الاختصاصيين في العمل في مهنة مفتش العمل، وذلك لعدم توافر الدخل المناسب بالمقارنة بالوظائف الأخرى.
- ظهور أشكال جديدة من عقود العمل (مثل العمل عن بعد) وما يترتب على ذلك من صعوبة التفتيش على تنفيذ هذه العقود، حيث نجد أن مهمة جهاز تفتيش العمل تكون أكثر تعقيداً؛ بسبب عدم قدرة تحديد ساعات العمل بعض الأحيان كالعمل في المنزل من خلال جهاز الكمبيوتر، أو بسبب عدم قدرة إدارة تفتيش العمل على كشف ما إذا كان هناك تمييز بين العمال في حقوقهم، أو بسبب صعوبة تطبيق نظام التأمين الاجتماعي.

ولمواجهة هذه التحديات قامت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية باتباع

الأسس التالية:

- الجمع في مفهوم التفتيش بين النظام العقابي وبين النظام التحفيزي، بمعنى أن من يلتزم من أصحاب المنشآت بالنظام ستعطى له الوزارة كافة الخدمات، ومن يخالف النظام يتم توقيع العقوبة عليه والتنبيه عليه بتصحيح أوضاعه، فإن لم يلتزم سيحرم من خدمات الوزارة كلها أو بعضها على حسب نوع المخالفة وجسامتها، وهو ما

تبنته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في جميع برامجها، ومنها برنامج نطاقات على سبيل المثال.

• توفير التدريب الدائم والمستمر للمفتشين لمواكبة مستحدثات العصر؛ وذلك بتدريب أولي مكثف عند التعيين، يعقبه تدريبات متوالية ونوعية، طبقاً لكل مرحلة وطبيعتها، وأن تكون التدريبات شاملة، بحيث تؤهل المفتش لأداء مهام التفتيش العمالي أو السلامة والصحة المهنية.

• توفير وسائل الانتقال اللازمة للوصول الى جميع المنشآت بيسر وسهولة. وأجهزة ووسائل الاتصالات الحديثة، مثل وسائل الاتصال وتبادل المعلومات على شبكة الانترنت، وتبادل المعلومات التي تربط المفتش بالجهات المعنية والافراد المهتمين بنتائج التفتيش، والتي توفر حتماً الوقت والجهد والتفرغ للمزيد من العمل. ولا شك فإن المملكة العربية السعودية تعد الآن من بين الدول الأوائل في استخدام التكنولوجيا المتقدمة، وذلك في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠.

• توفير الامكانيات المادية اللازمة حتى تصبح مهنة التفتيش مهنة جاذبة وليست طاردة، سواء أكان ذلك عن طريق وجود كادر خاص لمفتشي العمل، أو حوافز مادية واعطائه الدخل المناسب الذي يكفل له عيشة كريمة، ومظهراً لائقاً وتأميناً لمستقبله.

• تفعيل إدارة الدعم الفني بالمناطق والوزارة، بحيث يمكن لجميع المفتشين التواصل معها بأكثر من وسيلة تليفونيا أو بريد عادي أو بريد الكتروني.

• تطوير ودعم الإدارات القانونية (الشئون القانونية) بالمناطق والوزارة، بحيث يرجع اليها المفتش لأخذ المشورة القانونية في أي وقت، ويمكن لجميع المفتشين

- التوصل معها أيضاً بأكثر من وسيلة تليفونيا أو بريد عادي أو بريد الكتروني.
- التنسيق بين الجهات المختلفة وانشاء إدارات تعنى بتنظيم الشراكات والتواصل مع الجهات الأخرى كالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وزارة الداخلية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، وزارة التجارة، وزارة الصناعة وغيرها، قبل القيام بعملية التفتيش والتنسيق بينها في إطار القيام بزيارات تفتيشية مشتركة وذلك حرصاً على الوقت والجهد والمال.
- تفعيل دور وحدات البحوث لإجراء التحليلات ورسم السياسات بناءً على تقارير التفتيش، والبيانات والواردة من المنشآت من خلال الاحصائيات النصف سنوية، مع التأكد من صحة هذه البيانات من خلال التفتيش والمراجعة.
- العمل على بث الثقة بين اصحاب الاعمال والعاملين من جهة وبين المفتشين من جهة أخرى، وذلك بعمل حملات توعية اعلامية على أكثر من مستوى وبأكثر من وسيلة، يوضح من خلال هذه الحملات اهمية التفتيش واهدافه ومردوده الايجابي على أصحاب الاعمال والعاملين وعلى الاقتصاد القومي.
- الاهتمام في اختيار المفتش بالشخص المؤهل والمناسب للعمل، الذي يمتلك المؤهلات والقدرات والسمات التي تؤهله لاتخاذ التفتيش مهنةً له. فلا بد أن يتسم المفتش بشخصية اجتماعية طبيعية غير منفرة، ذو قدرة على التواصل مع الآخرين، والقدرة على الاستماع وفهم المشاكل والتحليل الجيد للمواقف وفض المنازعات والقدرة على الانتقاد بكياسة. وذلك مع الرغبة الشديدة في العمل في هذه الوظيفة، وان يكون على استعداد لتحمل المشاق والصعاب والمخاطر في بعض الأحيان، والعمل في كافة الأجواء والوصول الى أبعد الأماكن في سبيل أداء رسالته.

إن قدرة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تقديم حلول ناجعة لتحديات تفتيش العمل وخاصة فيما يتعلق بطرق معالجة مخالفات نظام العمل يستوجب العمل على مستويين رئيسيين: أولهما: خاص بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويتضمن مجموعة من الاجراءات التي تتخذها الوزارة، إما مباشرة، أو من خلال المشاركة مع جهات رسمية أخرى ذات اختصاص؛ من أجل التصدي لهذه التجاوزات ومعالجة دوافعها وأسبابها. وثانيهما: يتطلب توعية مجتمعية ودعوة الشرائح المهمة بالمشاركة في انجاح جهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، من خلال الإبلاغ عن التجاوزات والمخالفات التي تضر بآليات السوق وبيئة العمل. فتعاون المواطن والمقيم في الرصد والإبلاغ عن المخالفات يسهل من عمل فرق التفتيش الميدانية، ويساعدها على اداء عملها بالفعالية المطلوبة. ولا شك فإن نص المادة (٢٣٣) من نظام العمل المعدل على الذي يعطي للوزير منح مكافأة مالية لا تزيد على ٢٥ ٪ من مبلغ الغرامة المحصلة، لمن يساعد من موظفي التفتيش أو من غيرهم في الكشف عن أي مخالفات أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له، يسهل هذه المهمة.

## الخاتمة

تناول هذا البحث " آليات تفتيش العمل في المملكة العربية السعودية دراسة تحليلية مقارنة " وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات نجلها فيما يلي:

### أولاً: النتائج

- يهدف تفتيش العمل إلى تحقيق عدة وظائف، منها الوظيفة الضبطية والرقابية، والوظيفة الوقائية، والوظيفة الإدارية والعلمية، فالهدف من تفتيش العمل ليس الترصّد والتربص بأصحاب العمل والمنشأة، وإنما مساعدتهم على القيام بتنفيذ الأنظمة واللوائح، وتقوم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تحقيق هذه الأهداف مجتمعة.
- الوجوب المحدد في نصوص نظام العمل بضرورة تحرير محضر بالمخالفة المضبوطة لا يعني بأي حال من الأحوال إهمال الضوابط التي أوجبتها اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل من ضرورة سؤال صاحب العمل عن المخالفة، وتدوين الإفادات، وتوقيع كل من المفتش وصاحب العمل أو من يحل محله، وإذا لم يتبع المفتش الطريق المرسوم له في ضبط المخالفة والذي يعد ضماناً لحقوق من صدر بحقه القرار فإن القرار الصادر من الوزارة بالجزاء المقرر للمخالفة يكون معيباً جديراً بالإلغاء.
- من خلال التمييز بين تفتيش العمل والتفتيش الجنائي والإداري يتضح أن تفتيش العمل يختلف عن كلا منهما، سواء من حيث المختص بالتفتيش، أو من حيث الشروط والأحكام الخاصة بها، فلكل منها أحكام وقواعد تختلف عن تفتيش العمل.



- محكمة العدل الدولية هي الجهة القضائية المختصة رسمياً بالفصل في أي نزاع يتعلق بإعطاء تفسيرات موثوقة لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية. بينما تختص المحكمة العمالية السعودية بالفصل في المنازعات المتعلقة بنظام العمل واللوائح التنفيذية الصادرة تطبيقاً له، وتختص المحكمة الإدارية بديوان المظالم بنظر الاعتراض على القرار الصادر من الجهة الإدارية بالمخالفة وعقوبتها، الغاءً وتعويضاً، باعتباره قراراً إدارياً خاضعاً لقضاء ديوان المظالم، كما أنه في نفس الوقت يجوز للمحكمة الحكم بوقف تنفيذه مؤقتاً، إذا طلب المعارض ذلك في صحيفة الدعوى.
- التعديلات التي وردت على نظام العمل ولوائحه والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له إنما جاءت لجهود الدولة في تحسين بيئة العمل، ومنع التمييز بين الجنسين، وتمكين المرأة اقتصادياً، وتوفير المزيد من الحماية لحقوق العامل وحمايته من الأخطار والأضرار وفقاً للمعايير الدولية، ومواكبة للالتزامات المملكة في الاتفاقيات الدولية المنضمة إليها.
- تتبع المملكة العربية السعودية في جميع مراحل تفتيش العمل في الوقت الحالي نظام التفتيش المؤسسي "تمام" الذي يأتي ضمن مشاريع التحول الرقمي والخدمات الإلكترونية للوزارة، ويقوم بأتمتة أعمال التفتيش المكتبية والميدانية بمنظومة متكاملة تمر بعدة مراحل بدءاً باستقبال بلاغات التفتيش، ومروراً بالإسناد والتفتيش والاعتماد، واستقبال الاعتراضات، حيث يتم جدولة الزيارات والحملات التفتيشية وتنفيذها بشكل آلي. ويهدف النظام إلى تطوير إجراءات أعمال التفتيش وتحسين جودتها، وزيادة التزام ووعي أصحاب العمل والمنشآت باللوائح والأنظمة، ورفع

مستوى الوعي العام وتعزيز التعاون مع أصحاب العمل لإيجاد بيئة عمل خالية من المخالفات، وكذلك تقليص الوقت المستغرق لإكمال عملية التفتيش، وأتمتة إجراءات الاعتراض والتسوية، وتطوير أنظمة التقارير للمساهمة في تحليل بيانات الزيارات والمخالفات وأعمال التفتيش الميدانية والإدارية. وتتوافق هذه الآليات مع المعايير الدولية والإقليمية في تفتيش العمل.

- أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عدداً من المبادرات التي تساعد في زيادة الالتزام بنظام العمل ولوائحه، ومن ذلك برنامج التقييم الذاتي الذي يمكن المنشأة من معرفة ما عليها من التزامات، ومبادرة حلول تسوية المخالفات بتخفيض قيمة الغرامة بنسبة ٧٠٪ مقابل توطين الوظائف.

- إن إعطاء مفتشي العمل مكافأة على ضبط المخالفة قد يجعلهم يتصيدون الأخطاء لصاحب العمل أملاً في الحصول على المكافأة، ويتنافى بالتالي مع الوظيفة الوقائية أو الإرشادية، هذا فضلاً عن أن ضبط المخالفة عمل من أعمال المفتش يتقاضى عنه الأجر المستحق فقط.

- إن استقراء الأحكام القضائية الصادرة بإلغاء قرارات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بشأن مخالفات نظام العمل، يدل على أن مفتش العمل لم يراع الإجراءات القانونية الصحيحة لضبط المخالفة، مما ينبئ عن عدم التدريب الأمثل لهؤلاء المفتشين، ويقتضي بالتالي صقل مواهبهم وتدريبهم حتى لا يقعوا في مثل هذه الأخطاء.

- على الرغم من وجود الأنظمة واللوائح ذات العلاقة بتفتيش العمل، وما تقوم به الجهات الحكومية من جهود حثيثة في تنفيذ هذه الأنظمة واللوائح، إلا أن هناك

العديد من التحديات والمعوقات والصعوبات التي تواجه أجهزة تفتيش العمل، يجب العمل على مواجهتها.

- وعلى هذا التأصيل تبقى في الموضوع نتيجة كلية هي أن التفتيش على المنشآت، يفرز المنشآت المتمثلة للنظام، وبالتالي يجب مكافأتها وإعطاء أولوية الخدمات لها، والمنشآت التي تتقاعس عن تنفيذ النظام، وبالتالي يجب التنبيه عليها بتصحيح الأوضاع، وفي حالة عدم الالتزام توقع الجزاءات المقررة عليها، وحرمانها من الخدمات التي تمنحها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في هذا المجال، أو على الأقل البعض منها.

### ثانياً: التوصيات

- يجب على المملكة العربية السعودية سرعة العمل على بحث ودراسة التصديق على الاتفاقيات الخاصة بمنظمة العمل الدولية، والتي لم تصادق عليها المملكة حتى الآن، خاصة تلك التي لا تتعارض مع هويتنا وديننا الإسلامي الحنيف.
- يجب الاهتمام بالمفتشين مادياً ومعنوياً، وصقل مواهبهم وتدريبهم، مع توفير كافة الوسائل اللازمة للتيسير عليهم في القيام بأعباء وظيفتهم، وإزالة الصعوبات والمعوقات التي تواجه عملهم.
- العمل على تطوير وتنشيط قدرات جهاز التفتيش في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتفعيل التنسيق بين هذا الجهاز والأجهزة الحكومية الأخرى، لتوفير الوقت والجهد والمال.
- إشراك منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات العمالية في الأنشطة المتعلقة ببيئة العمل، وذلك انطلاقاً من المسؤوليات والواجبات الملقاة عليهم، ومن أجل

ضمان حقوق العمال وأصحاب الأعمال والتعاون مع هذه المنظمات.

- الترويج والتوعية عن طريق وسائل الإعلام المختلفة بأهمية تفتيش العمل، وتوعية المجتمع بدور مفتش العمل في حماية بيئة العمل والمجتمع، خاصة في ظل جائحة كورونا التي تسيطر على الوضع الصحي في العالم كله.

وبعد فإني قد اجتهدت في هذا الموضوع قدر المستطاع في تبيان آليات تفتيش العمل في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية مقارنة، فإن كان هناك من توفيق فمن الله تعالى وحده وله الفضل والمنة، وإن كان غير ذلك، فالحمد لله تعالى على كل حال، وحسبي أني قد اجتهدت، والله تعالى من وراء القصد.

## مراجع البحث

### أولاً: البحوث والمؤلفات

- د. أحمد رشاد الهواري: الحماية القانونية لبيئة العمل - دراسة مقارنة، مجلة مصر المعاصرة، العدد ٤٩٥، السنة المائة، القاهرة، يوليو ٢٠٠٩م.
- أحمد زكي حلمي: الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشيد ناشرون، الرياض، ١٤٣٥هـ.
- د. جلال علي العدوي: أصول نظام العمل السعودي، منشورات معهد الإدارة العامة، الرياض ١٤٠١هـ.
- د. جميل محمد علي حميدان: المشكلات التي تواجهها أجهزة التفتيش وسبل معالجتها، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، أكتوبر ١٩٩٣م.
- د. خالد السيد محمد عبد الحميد: الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مصر، ٢٠١٤م.
- د. زكريا طاحون: السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- د. زهير عباس كريم: نظام العمل السعودي الجديد - عرض وتعليق، دورية الإدارة العامة، المجلد (٤٦) العدد الثاني، ربيع الآخر ١٤٢٧هـ.
- د. صلاح علي علي حسن: حماية الحقوق العمالية - دور التفتيش وأثره في تحسين

- شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٣م.
- د. عبد الرزاق الخطيب: التفتيش على السلامة والصحة المهنية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، أكتوبر ١٩٩٣م.
- عبد الله بن أحمد بن يحيى المازني: أصول التفتيش في نظام العمل - دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٦هـ.
- د. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.
- علي فيصل علي: تفتيش العمل ودوره في انفاذ تشريعات العمل - دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٨٢، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، ٢٠١٤م.
- د. محمد براك الفوذان: التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٣٠هـ.
- د. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١م
- د. مفتاح عبد السلام الشويهيدي: الصحة والسلامة المهنية، جامعة ٧ أكتوبر، مصراته، ٢٠٠٨م.
- د. منير فريد الدكمي: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي،

- السادس من أكتوبر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- ناصر علي الدغمي: السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩م.
- د. يوسف إلياس: مدخل حول تفتيش العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى ١٩٩٣.
- د. يوسف إلياس: التفتيش على شروط وظروف العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٢٣، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى ١٩٩٣.

### ثانياً : الأنظمة واللوائح

- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ. والتعديلات الواردة عليه.
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بقرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم ٧٠٢٧٣ وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ.
- اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٢٦٤) وتاريخ ١٤/٨/١٤٢٨هـ.
- الاتفاقية الدولية لتفتيش العمل على المنشآت التجارية والصناعية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧م. منظمة العمل الدولية. جنيف. سويسرا.
- الاتفاقية العربية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨م بشأن تفتيش العمل، منظمة العمل العربية، الأقصر ١٩٩٨.

- الدليل الاسترشادي لإجراءات تفتيش العمل: سلسلة الدليل، العدد ٤، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، ابريل ١٩٩٦م.
- الدليل الاسترشادي لمفتش العمل في مجال السلامة والصحة المهنية، سلسلة الدليل، العدد ٥، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة، مايو ١٩٩٦م.
- دليل التفتيش الإرشادي للمنشآت: وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل، وزارة العمل السعودية، الرياض، ١٤٣٧هـ.
- اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول الخليج العربية، المنامة، ١٤١٤هـ.



## فهرس الموضوعات

١٠٢٤	موجز عن البحث .....
١٠٢٧	مقدمة.....
١٠٣١	المبحث الأول : ماهية تفتيش العمل.....
١٠٣١	المطلب الأول : مفهوم تفتيش العمل .....
١٠٣١	أولاً: تعريف تفتيش العمل .....
١٠٣٤	ثانياً: أهمية تفتيش العمل .....
١٠٣٧	ثالثاً: تطور نظم تفتيش العمل دولياً .....
١٠٣٩	رابعاً: تطور نظم تفتيش العمل في المملكة العربية السعودية .....
١٠٤٤	المطلب الثاني : أهداف تفتيش العمل .....
١٠٤٤	أولاً: الوظيفة الرقابية والضبطية .....
١٠٤٩	ثانياً: الوظيفة الوقائية .....
١٠٥١	ثالثاً: الوظيفة الإدارية والعلمية .....
١٠٥٢	المطلب الثالث : تمييز تفتيش العمل عن غيره من أنواع التفتيش الأخرى ...
١٠٥٥	المطلب الرابع : أنواع تفتيش العمل والقائم به .....
١٠٥٥	الفرع الأول: أنواع تفتيش العمل .....
١٠٥٥	أولاً: التفتيش المبدئي .....
١٠٥٦	ثانياً: التفتيش الدوري الشامل .....
١٠٥٨	رابعاً: التفتيش التخصصي .....
١٠٦٠	خامساً: التفتيش الخاص .....
١٠٦١	الفرع الثاني: مفتش العمل .....
١٠٦٢	أولاً: الشروط التي يجب توافرها في مفتشي العمل .....

١٠٦٤	.....	ثانياً : اختصاصات وسلطات مفتش العمل
١٠٦٧	.....	ثالثاً: واجبات مفتش العمل
١٠٦٩	.....	رابعاً: محظورات التفتيش
١٠٧١	.....	المبحث الثاني : إجراءات تفتيش العمل ومعايره
١٠٧١	.....	المطلب الأول : نطاق تفتيش العمل
١٠٧٤	.....	المطلب الثاني : جهاز تفتيش العمل ودور الجهات الحكومية الأخرى
١٠٧٤	.....	أولاً: وحدة أو تعدد جهاز تفتيش العمل
١٠٧٨	.....	ثانياً: تكوين جهاز تفتيش العمل ومهامه
١٠٨٦	.....	ثالثاً: دور الجهات الحكومية في تفتيش العمل
١٠٩٦	.....	المطلب الثالث : مراحل تفتيش العمل
١٠٩٧	.....	أولاً: مرحلة التخطيط والإعداد
١٠٩٨	.....	ثانياً: مرحلة تنفيذ تفتيش العمل
١١٠٠	.....	ثالثاً: مرحلة التقارير التفتيشية والمتابعة
١١٠٥	.....	المطلب الرابع : معايير تفتيش العمل والتحديات التي تواجهه
١١٠٥	.....	أولاً: المعايير الدولية في تفتيش العمل:
١١١١	.....	ثانياً: المعايير العربية في تفتيش العمل
١١١٢	.....	ثالثاً: المعايير الخليجية في تفتيش العمل
١١١٣	.....	رابعاً: التحديات التي تواجه تفتيش العمل وسبل مواجهتها
١١١٩	.....	الخاتمة
١١٢٤	.....	مراجع البحث
١١٢٨	.....	فهرس الموضوعات