

# التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نعمان رشيد الويسي

## التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق

(دراسة مقارنة مع القانونين الجزائري والبحريني)

Legal regulation for a labor inspector

(A comparative study between Iraqi legislation and the Algerian and Bahraini legislation)

د. صبا نعمان رشيد الويسي

Dr. Saba Numan Rasheed Al-Weissi

طالبة الماجستير

ضاري مطرود جواد حسين

Master's student

Dhari Matroud Giyad

جامعة بغداد/ كلية القانون/ قسم القانون العام

University of Baghdad / College of Law / Department of Public Law

### الملخص:

قد يتعرض مفتش العمل - اثناء قيامه بوظائفه المكلف بها قانونا- الى التهديد او الاعتداء عليه من قبل اصحاب العمل مما تستحيل معه قدرة المفتش على القيام بتلك الوظائف. وهذا الامر قد دفع معايير تفتيش العمل الدولية والعربية وكذلك قوانين العمل الوطنية الى التأكيد على ضرورة توفير الدعم الامني والحماية القانونية لمفتش العمل والى معاقبة المخالفين من اصحاب العمل وذلك بهدف بسط سلطان الدولة وهيبتها وتحقيق كفاءة انفاذ القوانين وبالتالي تحقيق الاهداف التي من اجلها شرعت.

الكلمات المفتاحية: مفتش العمل، شروط التعيين، الدعم الامني، الحماية القانونية.

## التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

---

### **Abstract:**

The labor inspector may be exposed - while performing his duties that are legally assigned to him - to threats or attacks on him by employers, which makes it impossible for the inspector to perform these jobs.

This has prompted international and Arab labor inspection standards, as well as national labor laws, to emphasize the need to provide security support and legal protection for the labor inspector, and to punish employers' violators, with the aim of extending the authority and prestige of the state and ensuring the enforcement of laws and thus achieving the goals for which it was legislated.

**Key words:** labor inspector, security support, Conditions of employment, legal protection.

## المقدمة

### Introduction

نشأ قانون العمل بعد قيام الثورة الصناعية في الدول الصناعية الاوروبية اواسط القرن الثامن عشر، وقد انشأت تلك الدول جهاز لتفتيش العمل يتولى مهمة التأكد من الالتزام بتطبيق احكام هذا القانون من قبل اصحاب العمل ولضمان عدم تعسفهم مع العمال، وذلك من خلال الزيارات الميدانية التي يقوم بها مفتش العمل لمواقع العمل.

واذا كان اغلب اصحاب العمل يبدي تعاوننا ملحوظا مع مفتش العمل، الا انه يلاحظ ان بعضا منهم لا يكتفي بعدم ابداء التعاون فقط، بل يعتمد الى عرقلة عمل مفتش العمل وقد يصل الامر الى درجة التهديد او الاعتداء البدني على المفتش مما قد يسبب له عاهة مستديمة، بل قد يصل الامر الى حد انتهاء حياة المفتش.

ولذلك فقد كان -وما زال- من الضروري ان تتدخل الدولة لحماية مفتش العمل من تلك الاعتداءات من خلال القوانين التي تشرعها وتفرض على ذوي الشأن الالتزام بها.

### اهداف البحث:

يهدف هذا البحث الى بيان:

١. الجهات المسؤولة عن توفير الدعم الامني لمفتش العمل وفق احكام القوانين النافذة.

٢. اهمية توفير الحماية القانونية لمفتش العمل من الاعتداءات التي يتعرض لها اثناء او بسبب تأديته للأعمال والواجبات المكلف بها بموجب القوانين النافذة والمنظمة لأحكام التفتيش.

### اهمية البحث:

تتبع اهمية البحث في كونه يسلط الضوء على موضوع مهم جدا قد تغفل عنه الجهات المسؤولة، فمفتش العمل هو العين التي تستطيع الدولة من خلالها ان ترى اثر القوانين على ارض الواقع ومدى الالتزام بتطبيقها من قبل المخاطبين بها وهذا من جانب، اما من الجانب الاخر فان عدم قيام المفتش بواجبه -نتيجة خوف الاعتداء عليه- قد يحرم الدولة من فرصة الحصول على بعض المردودات المالية، اضافة الى التعسف الذي قد يقع من قبل صاحب العمل على العامل نتيجة غياب رقابة المفتش.

### منهج البحث:

سيتم الاستعانة بالمناهج البحثية التالية في اثناء التطرق لموضوع البحث:

## التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

١. المنهج المقارن وذلك من خلال اجراء مقارنة بين الاحكام القانونية للدول  
الثلاث المتعلقة بتوفير الحماية القانونية لمفتش العمل.

٢. المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية ذات العلاقة.

### خطة البحث:

يستلزم البحث تقسيمه الى ثلاثة مباحث، اما المبحث الاول فسننتظر فيه  
الى التعريف بتفتيش العمل، ونتطرق في المبحث الثاني للشروط اللازم توفرها  
للتعيين في هيئة التفتيش، في حين نتطرق في المبحث الثالث لتوفير الدعم الامني  
والحماية القانونية لمفتش العمل على ان نسجل ما توصل اليه البحث في خاتمته.

## المبحث الاول

### التعريف بتفتيش العمل

#### The definition of labor inspection

لا بد لنا، ونحن نسعى الى البحث في التنظيم القانوني لمفتش العمل، ان نتطرق لتعريف تفتيش العمل وبيان خصائصه، ومن ثم تمييز تفتيش العمل عن غيره من انواع التفتيش التي من الممكن ان يقوم بها الجهاز الاداري في الدولة مثل التفتيش الاداري وكذلك بيان اهمية التفتيش. ولذلك سنقسم هذا المبحث الى مطلبين، نتطرق في المطلب الاول لتعريف التفتيش وبيان خصائصه، في حين نتطرق في المطلب الثاني لتمييز التفتيش عن غيره مع بيان اهميته.

## المطلب الاول

### تعريف التفتيش وبيان خصائصه

#### Defining the inspection and explaining its characteristics

سننتطرق في هذا المطلب لتعريف التفتيش بشكل عام ومن ثم تعريف تفتيش العمل في فرع اول، اما الفرع الثاني فسننتطرق فيه لبيان خصائص تفتيش العمل.

## الفرع الاول

### تعريف التفتيش

#### Definition of inspection

يعرف التفتيش -بشكل عام- بأكثر من تعريف وذلك استنادا لمصدر التعريف، فقد يكون تعريفا لغويا، او اصطلاحيا، او كما مبين ادناه:  
**اولا: التعريف اللغوي:** بغض النظر عن النوع، فان التفتيش يعرف في اللغة كما يلي:

فَتَّشَ: فعل رباعي، ويعني الطلب والبحث والاستقصاء، ويقال فَتَّشَ يُفَتِّشُ تَفْتِيشًا<sup>(١)</sup> واسم الفاعل منه: مَفْتِشٌ، أي الباحث او الذي يستقصي الأمر للوصول الى حقيقته، وصيغة المبالغة: فَتَّاشٌ، ويراد به: الذي يُكثِرُ التفتيش. واسم المفعول منه: مَفْتَّشٌ.<sup>(٢)</sup>

**ثانيا: التعريف الاصطلاحي:** يعرف التفتيش بأكثر من تعريف منها: هو مجموعة من الاجراءات والفعاليات التي يتخذها المفتش من اجل الوصول الى الحقيقة<sup>(٣)</sup> او هو: اجراء تقوم به سلطة مختصة بحثا عن دليل لإثبات وقوع مخالفة معينة او لإثبات حالة قائمة ويستند عند اثباته لهما او كشفه للمخالفة

# التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

على الادلة المادية او القولية.<sup>(٤)</sup>

واما في نطاق قانون العمل: فقد عرفه البعض بأنه "الأداة التي تقوم بتنفيذ القوانين العمالية ووضعها موضع التطبيق، واجهزة تفتيش العمل تعني مجموعة الافراد الذين يقومون بالتفتيش"<sup>(٥)</sup> او هو: فعل التحقق الذي يقوم به مسؤول العمل في مكان العمل للتأكد من ان اعمال صاحب العمل تتوافق مع قوانين العمل.<sup>(٦)</sup>

اما منظمة العمل الدولية -التي أنشأت عام ١٩١٩-<sup>(٧)</sup> فقد عرفت تفتيش العمل بأكثر من تعريف باعتبار انه جزء من ادارة العمل، ومن هذه التعاريف: هو وظيفة عامة من وظائف إدارة العمل التي تضمن تطبيق تشريعات العمل في مكان العمل، ويتمثل دورها الأساسي في إقناع الشركاء الاجتماعيين بضرورة مراعاة القانون في مكان العمل ومصالحهم المشتركة في هذا الصدد، من خلال الإجراءات الوقائية والتعليمية والإنفاذ عند الضرورة.<sup>(٨)</sup>

اما بالنسبة لدول المقارنة، فلم يعرف تفتيش العمل سوى القرار الوزاري البحريني رقم (٢٩) لسنة (٢٠١٣) في المادة (١) منه بنصه على ان تفتيش العمل هو "الاعمال والاجراءات التي يقوم بها المفتشون ورؤسائهم للتحقق من تنفيذ احكام قانون العمل في القطاع الاهلي الصادر بالقانون رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢) والقرارات الصادرة تنفيذا له، ولإرشاد العمال واصحاب العمل على حد سواء لأفضل الطرق الواجب اتباعها لتحسين ظروف وشروط العمل".

ونميل الى ان تفتيش العمل مجموعة من الاجراءات القانونية والادارية التي تهدف الى تمكين مفتش العمل من القيام بجميع الوظائف المكلف بها قانونا.

## الفرع الثاني

### خصائص تفتيش العمل

### Characteristics of labor inspection

يختص نظام تفتيش العمل بعدد من الخواص التي تجعله ينفرد بها عن غيره، ويمكن ان نرى ذلك جليا من خلال الآتي:

اولا: منظم دوليا: وذلك من خلال ما تضمنته معايير العمل الدولية ومنها المادة (٤٢٧) من دستور منظمة العمل الدولية التي نصت "على كل دولة ان توجد نظاما للتفتيش، تشترك فيه النساء، لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال"<sup>(٩)</sup>، وكذلك ما تضمنته التوصيات الدولية مثل التوصية رقم (٢٠) لسنة (١٩٢٣) التي بينت نطاق التفتيش وطبيعة ووظائف وسلطات المفتشين والتي اصبحت فيما بعد الاساس الذي استندت عليه كل الاتفاقيات الدولية اللاحقة الخاصة بتنظيم احكام التفتيش.<sup>(١٠)</sup>

ثانيا: منظم عربيا: وذلك من خلال ما تضمنته معايير العمل العربية ومنها الاتفاقية

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

العربية رقم (١٩) لسنة (١٩٩٨) بشأن تفتيش العمل التي نصت في المادة (١) منها "ينبغي على كل دولة ان تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والانظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات واماكن العمل"  
ثالثا: تتقارب الاحكام المنظمة لتفتيش العمل التي تشرعها الدول في قوانين العمل او الانظمة واللوائح التي تصدر تبعا لتلك القوانين، ويعود سبب ذلك الى التزام الدول بالمعايير الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية، ومعايير منظمة العمل العربية بالنسبة للدول العربية.

رابعا: التفتيش عمل تقوم به الاجهزة الادارية التابعة للدولة، وقد نصت على ذلك الاتفاقيات الدولية في المادة (٤) الاتفاقية الدولية رقم (٨١) لسنة (١٩٤٧) والمادة (١/٧) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) لسنة (١٩٦٩) بنصها "يوضع تفتيش العمل تحت اشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يتمشى ذلك مع الممارسة الادارية في الدولة العضو" وكذلك المادة (٢) الاتفاقية العربية رقم (١٩) لسنة (١٩٩٨) بنصها "تشكل كل دولة جهازا او اكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز او الاجهزة بالادارة او الادارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش" وغالبا ما تكون هذه السلطة المركزية هي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، او وزارة القوى العاملة، فلا يعهد بتنفيذ مهام التفتيش للقطاع الخاص.

### المطلب الثاني

#### تمييز تفتيش العمل عن غيره وبيان اهميته

### Distinguish labor inspection from others and indicate its importance

تعدد انواع التفتيش التي يقوم بها الجهاز التنفيذي في الدولة، فقد يكون تفتيشا اداريا، او تفتيشا وقائيا (استباقيا)،<sup>(١١)</sup> ويمكن للسلطة القضائية ان تجري تفتيشا قضائيا (تحقيقيا).<sup>(١٢)</sup> كما ان لتفتيش العمل اهمية كبيرة وفوائد متعددة، ولذلك سنقسم هذا المطلب الى فرعين، نتطرق في الفرع الاول للتمييز بين تفتيش العمل والتفتيش الاداري، في حين نتطرق في الفرع الثاني لبيان اهمية تفتيش العمل.

### الفرع الاول

#### التمييز بين تفتيش العمل و التفتيش الاداري (الرقابة الادارية)

### Distinguishing between labor inspection and administrative inspection (administrative control)

سنميز بين تفتيش العمل و التفتيش الاداري باعتبار ان التفتيش الاداري هو الاقرب الى تفتيش العمل من بقية انواع التفتيش.

## التظير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

اذ يعرف التفتيش الاداري: بانه اجراء تمارسه الجهات الادارية وفقا للنصوص القانونية من قبل الموظفين العموميين ويهدف الى تحقيق اهداف ادارية تتمثل في التأكد من سير الادارة وفق الخطة المرسومة لها.<sup>(١٣)</sup> ويمكن تمييزه عن تفتيش العمل كما يلي:

**اولا:** ان اللجان المكلفة بالتفتيش الاداري تتألف فقط من العاملين في القطاع العام (الموظفين).

في حين ان اللجان المكلفة بتفتيش العمل قد تتألف من الموظفين فقط وهذا ما هو عليه في الجزائر<sup>(١٤)</sup> والبحرين<sup>(١٥)</sup> او من الموظفين واعضاء اخرين من خارج القطاع العام مثل اعضاء من نقابة العمال واعضاء من اتحاد اصحاب العمل.<sup>(١٦)</sup>

**ثانيا:** ان التفتيش الاداري ينصب على دوائر الدولة و القطاع العام فقط، بينما ينصب تفتيش العمل على مؤسسات القطاع الخاص او المختلط او التعاوني، وكذلك مؤسسات الدولة اذا كانت الدولة تشغل العمال بعقود او باجر يومي، أي تلك المشاريع التي تكون فيها علاقة العامل مع صاحب العمل هي علاقة العامل المأجور التابع التي يخضع فيها لأحكام قانون العمل وليس غيره من القوانين.<sup>(١٧)</sup>

**ثالثا:** ليس للجان التفتيش الاداري ان تقوم بإغلاق المؤسسة العامة لمجرد ثبوت المخالفة. ولكن يحق لجهاز تفتيش العمل اغلاق مكان العمل كلياً او جزئياً او إيقاف ادارة آلة او اكثر وذلك في حالة وجود خطر يهدد سلامة وصحة العمال.<sup>(١٨)</sup>

**رابعا:** في حالة ثبوت مخالفة الموظف بعد اجراء التفتيش الاداري، فان وسيلة انفاذ العقوبة هي قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام او قانون الخدمة المدنية بالنسبة للموظفين المدنيين او قانون الخدمة العسكرية بالنسبة لمنتمي القوات المسلحة، وكل ذلك ينظمه التشريع الداخلي للدولة، واما في حالة ثبوت المخالفة من قبل صاحب العمل بعد اجراء تفتيش العمل، فان وسيلة انفاذ العقوبة هي العقوبات الواردة في قانون العمل وهي الغرامة او الحبس والتي تختلف باختلاف المخالفة المرتكبة.<sup>(١٩)</sup>

**خامسا:** ويتفرع عن ذلك ان القضاء المختص بنظر الدعاوى الادارية هو القضاء الاداري، في حين لا يشترط في نطاق قانون العمل ان تحل المنازعات عن طريق قضاء ومحاكم العمل حصراً، فقد تحل المنازعات عن طريق الوساطة الادارية او لجان التوفيق او لجان التحكيم التي تشكل من قبل الادارة.<sup>(٢٠)</sup>

**سادسا:** في التفتيش الاداري، تمنح اللجان بعد التحقيق صلاحية احالة المخالف الى المحاكم، في حين يمنح اعضاء تفتيش العمل صلاحية التنبيه الشفوي او توجيه الانذار التحريري للمخالف، وقد تمنح بعض الدول لمفتش العمل صلاحية احالة المخالف مباشرة الى القضاء.



## الفرع الثاني

### اهمية التفتيش

### Importance of inspection

لقد اهتمت الدول بتنظيم جهاز التفتيش، وذلك بسبب ايمانها بأهمية هذا الجهاز والدور الكبير الذي من الممكن ان يقوم به في تجنب الدول العديد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، اذ تتجلى اهمية تفتيش العمل في فوائده التي يمكن ان تتضمن ما يلي:

اولاً: يمثل التفتيش ابرز مظهر لتدخل الدولة في التنظيم الاجتماعي وفرض سلطتها وهيبتها. (٢١)

ثانياً: يساهم التفتيش في حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل من تعسف صاحب العمل، فقد يضطر العامل الى الصمت وتحمل مخالفات او مضايقات صاحب العمل خوفاً من فقدانه لعمله الذي يمثل مصدر رزقه الاساسي له ولأسرته. (٢٢)

ثالثاً: من خلال التفتيش يمكن التأكد من مدى التزام اصحاب العمل بالقوانين واللوائح التي تنظم علاقة العمل فيما بينهم وبين العمال.

رابعاً: يمكن للتفتيش ان يكشف عن القصور او النقص التشريعي في القانون، ومن ثم اعلام الجهات المختصة بضرورة تعديل القانون او تغييره وفق ما تقتضيه المصلحة.

خامساً: يساعد التفتيش في تعزيز العلاقات فيما بين صاحب العمل والعامل من خلال تقديم النصيحة والارشاد من قبل المفتش لكليهما. (٢٣)

سادساً: يساهم تفتيش العمل على تجنب المشاكل الناتجة عن حوادث العمل والأمراض والتغيب واستغلال العمال، وبالتالي يعزز الانتاجية والتنمية الاقتصادية. (٢٤)

سابعاً: تزداد اهمية التفتيش في الدول التي يضعف فيها عمل النقابات او اللجان العمالية عن ممارسة دورها الذي اسست من اجله وهو الدفاع عن مصالح العمال. (٢٥)

## المبحث الثاني

### شروط العضوية لهيئة التفتيش

#### Membership conditions for the inspection body

يُراد بهيئة التفتيش: مجموعة الافراد الذين يقومون بالتفتيش، ولقد اولت المعايير الدولية والعربية اهمية كبيرة لهذه الهيئة، وذلك لان نجاح او فشل نظام التفتيش يعتمد على قدرات وكيفية اداء هذه الهيئة لمهامها المكلفة بها.<sup>(٢٦)</sup> ويمكن تقسيم شروط العضوية لهذه الهيئة من حيث مصدرها- الى نوعين من الشروط: **اولا:** الشروط الواردة في المعايير الدولية والعربية وقوانين العمل: وهي تلك الشروط التي نصت عليها المعايير الدولية والعربية لتفتيش العمل واقتبستها قوانين العمل الوطنية اللازمة لغرض الحصول على عضوية هيئة التفتيش. **ثانيا:** الشروط الواردة في قوانين الخدمة المدنية والقوانين الاخرى: وهي تلك الشروط التي تتولى التشريعات الوطنية للدول امر تنظيمها من خلال قوانين الخدمة المدنية او غيرها من القوانين التي تنظم العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة لكي يحصل الفرد على صفة الموظف ومن ثم العضوية في هيئة التفتيش.

ولذلك سنقسم هذا المبحث الى مطلبين، نتطرق في المطلب الاول منه الى بيان الشروط الواردة في المعايير الدولية والعربية وقوانين العمل الوطنية، ونتطرق في المطلب الثاني للشروط الواردة في قوانين الخدمة المدنية والقوانين الداخلية الاخرى.

### المطلب الاول

#### شروط العضوية الواردة في المعايير الدولية والعربية وقوانين العمل الوطنية

#### Membership Conditions mentioned in international and Arab standards and national labor laws

الزمت معايير تفتيش العمل الدولية والعربية الدول التي تصادق عليها ان تتوفر في اعضاء هيئة التفتيش مجموعة من الشروط، وقد اقتبست معظم الدول تلك الشروط وادرجتها في قوانين العمل الوطنية او الانظمة التي تنظم كيفية التعيين في هيئة التفتيش، وهذه الشروط هي:

#### الشرط الاول: ان يكون المفتش من موظفي القطاع العام في الدولة.

اما القطاع العام فهو ذلك الجانب من الاقتصاد الذي تمتلك الدولة فيه راس المال وتتولى ادارته وتنظيمه من خلال القوانين والانظمة واللوائح التي تصدرها بما لديها من سلطة.<sup>(٢٧)</sup> واما الموظف فان بعض القوانين التي تنظم علاقته مع الادارة تتجنب وضع تعريف محدد له تاركة الامر للفقهاء والقضاء. في حين نجد

## التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نعمان رشيد الويسي

ان هنالك قوانين اخرى تعرف الموظف طبقا للمواضيع التي تنظمها.<sup>(٢٨)</sup> وقد نصت المعايير الدولية على صفة الموظف العام، وذلك في المادة (٦) الاتفاقية الدولية رقم (٨١) والمادة (١/٨) الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) على ان "تتألف هيئة التفتيش من موظفين عموميين".

**موقف دول المقارنة من شرط الموظف العام:**

**اولا: الجزائر:** يلاحظ ان قانون علاقات العمل رقم (١١-٩٠) لم يتطرق الى بيان صفة العاملين في هيئة التفتيش، بل انه اصلا لم يفرد احكاما لتنظيم هذه الهيئة. ولذلك لا بد من الرجوع الى القواعد القانونية التي تنظم الوظيفة العامة، فقد صدر الامر رقم (٦-٣) لسنة (٢٠٠٦) وهو القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الذي نص في المادة (٤) منه على ان "يعتبر موظفا كل عون عُيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري، والترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته" ونص في المادة (٣) منه على ان "يحدد احكام تطبيق هذا القانون الاساسي بقوانين اساسية خاصة بمختلف اسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم". وبناء على ذلك، فقد صدر المرسوم التنفيذي رقم (١١-٢٦١) في (٣٠/تموز/٢٠١١) المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، وقد نص هذا المرسوم في المادة (١) منه على ان "يهدف هذا المرسوم الى توضيح الاحكام الخاصة المطبقة على الموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل". ومما تقدم يمكن القول ان العاملين في هيئة التفتيش في الجزائر هم موظفين عموميين.

**ثانيا: البحرين:** اشارت التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش في البحرين الى صفة الموظف العام لهيئة التفتيش في موضعين هما:

١. هو ما نص عليه قانون العمل في ان "يكون للموظفين الذي يعينهم الوزير..."<sup>(٢٩)</sup>

٢. في تعريفه المفتش بانه "الموظف المعين من قبل الوزير والمكلف بمراقبة تنفيذ احكام قانون العمل في القطاع الاهلي الصادر بالقانون رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢) والقرارات الصادرة تنفيذا له".<sup>(٣٠)</sup>

**ثالثا: العراق:** "تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة..." ، علما انه فقط رئيس اللجنة من فئة الموظفين، اما بالنسبة لبقية اعضاء اللجنة فهم ممثلين عن اصحاب العمل والعمال، وعن الصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك.<sup>(٣١)</sup>

**الشرط الثاني: ان يكون لدى المفتش المؤهلات المطلوبة.**

لقد اشترطت معايير تفتيش العمل الدولية والعربية على من يرغب بالعمل في هيئة التفتيش ان تكون لديه مجموعة من المؤهلات، حيث نصت المادة (١/٧) الاتفاقية الدولية رقم (٨١) والمادة (١/٩) الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩)

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

"... يتم تعيين مفتشي العمل استنادا الى مؤهلاتهم التي تمكنهم من اداء واجباتهم وحدها". ويلاحظ ان الاتفاقيتين الدوليتين رقم (٨١) و (١٢٩) لم تحدد نوعية تلك المؤهلات، بل احوالها الى القوانين او اللوائح الوطنية لكل دولة، وعلى ان "تحدد السلطة المختصة وسائل التحقق من هذه المؤهلات" وحسب المادة (٢/٧) الاتفاقية الدولية رقم (٨١). اما المادة (٦) الاتفاقية العربية رقم (١٩) لتفتيش العمل، فهي تذهب الى ان "يراعى في تعيين مفتش العمل ان يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلزم القيام بعمله"، ويتضح ان المعايير العربية قد اشترطت ان يكون نوع المؤهل ذو طبيعة علمية وفي ذلك تضيق لنطاق تلك المؤهلات التي لم تحدها، في حين يرى خبراء منظمة العمل الدولية ان المؤهلات يجب الا تقتصر فقط على المواصفات والمؤهلات التقنية او العلمية، بل يجب ان تشمل ايضا على القدرات العقلية والبدنية والنفسية اللازمة لمنح المفتش القدرة على التعامل مع طيف واسع من اصحاب العمل والعمال بطريقة تنطوي على الجمع بين الصرامة والمرونة في الوقت ذاته.<sup>(٣٢)</sup>

### موقف دول المقارنة من شرط المؤهلات:

**اولا: الجزائر:** حدد المرسوم التنفيذي رقم (٢٦١-١١) المؤهلات اللازمة للتعيين في هيئة التفتيش، بالإضافة الى شروط التوظيف والترقية وحقوق وواجبات وما يتعلق بهيئة التفتيش، والمؤهلات المطلوبة لغرض التوظيف في سلك المفتشين، حيث يتم التوظيف والترقية من بين المترشحين الحائزين لشهادات في الاختصاصات: الحقوق، العلوم القانونية او الادارية، علم الاجتماع، العلوم الاقتصادية والمالية، الرقابة الصحية والأمن.

**ثانيا: البحرين:** لم يتطرق قانون العمل الى المؤهلات، الا ان المادة (٢) القرار الوزاري رقم (٢٩) تضمنت ان يراعى عند اختيار المفتش معرفته بأحكام قانون العمل في القطاع الاهلي والقرارات الصادرة تنفيذا له، ولم يبين القرار الطريقة التي يمكن من خلالها معرفة ذلك.

**ثالثا: العراق:** نصت المادة (١٢٨/ثانيا) من قانون العمل على ان "لا يعين مفتش عمل الا من كان حاصل على شهادة جامعية اولية في الاقل ذات اختصاص وناجحا في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض"، ولم تبين هذه المادة نوعية الاختصاص او تفاصيل الدورة، الا ان النسبة الاكبر من مفتشي العمل هم من حملة شهادة البكلوريوس في القانون، كما يوجد مفتشين اخرين من حملة شهادة البكلوريوس في الادارة والاقتصاد وفي التربية.<sup>(٣٣)</sup> ونميل الى ما ذهب اليه المشرع الجزائري من تحديد الاختصاصات المطلوبة للتعيين في هيئة التفتيش بدقة وعدم النص فقط على مستوى التحصيل الدراسي او اطلاق النص من حيث الاختصاص، لأن تحديد تلك الاختصاصات سيساهم في تطوير عمل هيئة التفتيش.

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نعمان رشيد الويسي

**الشرط الثالث: اداء اليمين من قبل المفتش قبل المباشرة بالعمل.**

لم يرد في المعايير الدولية نص بشأن اداء اليمين، الا ان المادة (٨) الاتفاقية العربية رقم (١٩) قد نصت على ان "يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين"، وقد اختلفت الاتفاقية العربية الى التشريعات الوطنية اعداد مضمون اليمين، والجهة التي تؤدي امامها بنصها في المادة (١) "ينبغي على كل دولة ان تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والانظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات العمل واماكن العمل".

**موقف دول المقارنة من شرط اليمين:**

**اولا: الجزائر:** وقد ورد بشأن اليمين نصين قانونيين هما :

١. ان مفتشو العمل هم اعوان محلفون وذلك طبقا لأحكام المادة (٧) مرسوم مهام مفتشية العمل رقم (٣-٩٠) الا ان هذه المادة لم تبين صيغة اليمين.

٢. ما ورد في المادة (٨) مرسوم رقم (٢٦١-١١) صيغة اليمين وهي "اقسم بالله العلي العظيم ان اقوم بوظيفتي بأمانة وصدق، وان احافظ على السر المهني، واراعي في كل الاحوال الواجبات المفروضة علي". وقد اشترطت ان يؤدي اليمين امام المحكمة الادارية للمنطقة التي يقيم فيها المفتش.

**ثانيا: البحرين:** لم يرد قانون العمل صيغة لليمين، الا ان قرار وزير العمل رقم (٢٩) لسنة (٢٠١٣) قد نص في المادة (٤) عليها وهي "اقسم بالله العظيم ان اقوم بمهام وظيفتي بأمانة واخلاص وان لا افشي أي سر من الاسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفتي ومهام عملي ولو بعد انقطاع صلاتي بهذه الوظيفة" وعلى ان تؤدي امام الوزير.

**ثالثا: العراق:** وطبقا لأحكام المادة (١٢٨/ثالثا) قانون العمل النافذ يؤدي مفتش العمل وممثل العمال وممثل اصحاب العمل اليمين الاتية "اقسم بالله العظيم ان اقوم بواجبي بأمانة وحياد وان لا افشي سرا من اسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد تركي لها"، بشرط ان يؤدي اليمين امام الوزير او من يخوله.

ونميل الى ما ذهب اليه المشرع العراقي من جعل اداء اليمين امام الوزير او من يخوله، وللأسباب التالية:

١. ان اداء اليمين امام الوزير حصرا سيؤدي الى تأخير تعيين موظفي هيئة التفتيش لما للوزير في العادة من التزامات كثيرة تؤدي الى تأجيل اداء اليمين.

٢. كما ان اداء اليمين امام المحكمة الادارية سيؤدي الى تأخرها في انجاز مهامها، اذ ان المهام الاساسية للمحاكم هو الفصل في المنازعات المعروضة امامها وليس الاشراف على اليمين.

٣. ان اشراف السلطة القضائية على اداء المفتشين اليمين القانونية قد يؤدي الى المساس بمبدأ الفصل بين السلطات اذ سيصبح - بهذه الطريقة- امر تعيين

# التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

المفتش في السلطة التنفيذية متوقف على اعلان السلطة القضائية بان المفتش قد ادى اليمين.

## المطلب الثاني

شروط العضوية الواردة في قوانين الخدمة المدنية والقوانين الاخرى  
لعضوية هيئة التفتيش

## Membership conditions stipulated in the civil service laws and other laws for membership of the inspection body

لا ترد في قوانين العمل الشروط الخاصة بتعيين الموظفين، ذلك لأن قوانين العمل هدفها الرئيسي هو تنظيم العلاقة فيما بين اصحاب العمل والعمال بما يحقق مصلحة الطرفين وعن طريق تدخل الدولة، اما تنظيم شروط التعيين في الجهاز الاداري للدولة - ومن ثم اكتساب صفة موظف- فان قوانين الخدمة المدنية او القوانين الخاصة بالسلك هي من تتكفل ببيان تلك الشروط، وقد اشار الى ذلك مؤتمر العمل الدولي "كقاعدة، شروط خدمة مفتشي العمل تحكمها الشروط العامة لخدمة الجمهور ، والتي يتم استكمالها في بعض البلدان بأنظمة خاصة مطبقة على موظفي التفتيش".<sup>(٣٤)</sup> لذلك فان الشروط العامة للتعين لا بد ان تنطبق على من يرغب في الحصول على الوظيفة في دوائر التفتيش، وبدون تلك الشروط لا يمكن الحصول على الوظيفة حتى لو تمتع المتقدم للتعين بالمؤهلات المطلوبة من قبل دائرة التفتيش.

موقف دول المقارنة من شروط التعيين الواردة في القوانين الداخلية:

اولاً: الجزائر: نصت المادة (٢) مرسوم رقم (٢٦١-١١) على ان "يخضع مفتشو العمل للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الامر (٦-٣)" وهذا الامر هو القانون الاساسي العام للوظيفة الذي نظم شروط التوظيف في المادة (٧٥) منه.

ثانياً: البحرين: تسري احكام قانون الخدمة المدنية على جميع الموظفين المدنيين في الجهات الحكومية ممن يتقاضون رواتبهم او جزءا منها من الميزانية العامة للدولة،<sup>(٣٥)</sup> ولما كان المفتش يتقاضى راتبه من الميزانية العامة، لذلك فان احكام هذا القانون تنطبق عليه ومنها شروط التعيين الواردة في المادة (١١).

ثالثاً: العراق: نصت المادة (١٤/ثالثاً) من قانون العمل على "عند عدم وجود نص في هذا القانون، يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانون"، وقد مر بيان ان الاتفاقيات الدولية والعربية احوالت الى القوانين واللوائح الوطنية امر تنظيم شروط

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

التوظيف، وحيث ان احكام قانون الخدمة المدنية تسري على "جميع الموظفين والمستخدمين في دوائر الحكومة ممن يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة..."<sup>(٣٦)</sup> ولما كان مفتشي العمل يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة، فذلك يعني سريان احكام هذا القانون بحقهم، ومن بين تلك الاحكام هي شروط التوظيف الواردة في المادة (٧). وشروط التعيين الواردة في قوانين الخدمة المدنية لدول المقارنة هي:

اولا: ان يكون طالب التعيين من مواطني البلد او حاصل على جنسيته.<sup>(٣٧)</sup>

ثانيا: بلوغ السن القانوني والذي يجب ان لا يقل عن (١٧) سنة او اكمال (١٨) سنة.<sup>(٣٨)</sup>

ثالثا: الا يكون قد سبق الحكم عليه بسبب جريمة مخلة بالشرف ما لم يكن قد رد اعتباره اليه او مضى على الحكم مدة معينة.<sup>(٣٩)</sup>

رابعا: ان يمتلك المؤهلات المطلوبة والتي قد تكون مؤهلات بدنية او ذهنية او علمية.<sup>(٤٠)</sup>

خامسا: اجراء الفحص الطبي والسلامة من الامراض السارية والمعدية بموجب قرار من سلطة طبية مختصة.<sup>(٤١)</sup>

سادسا: الاتصاف بالأخلاق الحسنة والسيرة المحمودة.<sup>(٤٢)</sup>

سابعا: شروط اخرى خاصة مثل ان يكون طالب التعيين متمتعا بحقوقه المدنية وان يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.<sup>(٤٣)</sup>

ونميل الى ما ذهب اليه دول المقارنة من تنظيمها لشروط التعيين في قوانين الخدمة المدنية، ذلك لأن المفتش هو موظف عام.

## المبحث الثالث

### توفير الدعم الامني والحماية القانونية لمفتش العمل

### Providing security support and legal protection for the labor inspector

ان الوظائف التي يؤديها مفتش العمل قد تتعارض مع المصالح الشخصية لصاحب العمل التي يحرص على تحقيقها من خلال ارتكاب المخالفات للأحكام القانونية المناط بمفتش العمل مهمة انفاذها. ولذلك فانه -من الطبيعي- ان يلجأ البعض من اصحاب العمل الى عرقلة عمل المفتشين بغية الحيلولة دون معرفتهم بحقائق مجريات الواقع في اماكن العمل التي يقومون بتفتيشها، وذلك اما بمنع المفتشين من الاطلاع على السجلات والوثائق، او بتقديم معلومات مضللة او خاطئة للمفتشين، وقد يصل الامر احيانا الى استعمال العنف المادي او الادبي ضد المفتشين من اجل منعهم من القيام بأداء وظائفهم، وذلك بالاعتداء عليهم جسديا او المساس بكرامتهم الشخصية والوظيفية بالشتم والاهانة.<sup>(٤٤)</sup>

ولذلك -ومن اجل المحافظة على سلامة المفتش ماديا ومعنويا، ولكي يستطيع المفتش من اداء سلطاته القانونية- فقد نصت معايير تفتيش العمل الدولية والعربية والتشريعات الوطنية المنظمة لأحكام التفتيش وغيرها على توفير الدعم الامني والحماية للمفتش، وبناء على ذلك سنقسم هذا المطلب الى فرعين، نتطرق في الفرع الاول الى توفير الدعم الامني لمفتش العمل في التشريعات الوطنية، في حين نتطرق في الفرع الثاني للحماية القانونية لمفتش العمل في التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش وقانون العقوبات.

### المطلب الاول

### توفير الدعم الامني لمفتش العمل

### في التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش وفي القوانين الأمنية

### Providing security support for the labor inspector In legislation regulating inspection provisions and in security laws

ان الأمن هو احد اهداف الضبط الاداري التي تسعى الدول الى تحقيقها خدمة للمصالح العام، ويقصد بالأمن العام اطمئنان الانسان على نفسه وماله من خطر الاعتداءات التي يمكن ان تقع عليه، ويتحقق ذلك باتخاذ الاجراءات اللازمة لمنع أي فعل من شأنه الحاق ضرر بالغير، كمنع الجرائم التي تقع على الاشخاص او الاموال.<sup>(٤٥)</sup>

وفي الغالب فان الجهة المسؤولة عن توفير الامن هي وزارة الداخلية



## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

متمثلة بتشكيلاتها المتعددة، ومن تلك التشكيلات جهاز الشرطة والامن الداخلي، فقد نصت المادة (١/٢) المرسوم الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالامن الوطني الجزائري رقم (٣٢٢-١٠) لسنة (٢٠١٠) على ان "يتشكل موظفو الامن الوطني من موظفي الشرطة الخاضعين لأحكام هذا القانون الاساسي الخاص **المكلفين بمهام امن الاشخاص والممتلكات وحفظ النظام العام، وبصفة عامة اداء جميع المهام المسندة للأمن الوطني...**" والى ذلك ذهبت المادة (١) نظام قوات الامن العام البحريني رقم (٣) لسنة (١٩٨٢) التي نصت على ان "قوات الامن العام قوات نظامية مسلحة تابعة لوزارة الداخلية، وتختص بالمحافظة على النظام والامن العام والآداب داخل البلاد...". في حين بينت المادة (٢) قانون وزارة الداخلية العراقية رقم (٢٠) لسنة (٢٠١٦) مهام الوزارة التي من بينها "ثانياً: تنفيذ سياسة الامن الوطني في **حفظ الامن الداخلي، والمساهمة في وضع ورسم تلك السياسة**".

إن الدعم الفعال من الشرطة يكون مفيداً وضرورياً في بعض الأحيان للقيام ببعض مهام التفتيش، ولذلك يجب على الشرطة - عند التبليغ- ان تمد يد العون لمفتشي العمل عند وقوع الاعتداءات عليهم دون تأخير، وذلك سيؤدي إلى اتخاذ تدابير تفتيش مناسبة وفعالة كما ان السماح لمفتشي العمل طلب دعم الشرطة عند إعاقتهم عن أداء مهامهم يمكن أن يكون له تأثير رادع، خاصة إذا تم اتخاذ تدابير فعالة من أجل ضمان التنفيذ السريع وعلى وجه الخصوص لضمان السلامة الجسدية للمفتشين والسماح لعمليات التفتيش المخطط لها أن تتم بسلاسة.<sup>(٤٦)</sup>

كما ان صلاحية استدعاء الشرطة والاستعانة بها، هو أمر منصوص عليه في أغلب التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش، وهي بلا شك تشكل رادع كاف، ولكن ينبغي ان تخضع هذه الصلاحيات لبعض القيود، وذلك لأنه إذا تم ممارستها بشكل عشوائي، فقد تؤدي في النهاية الى إنتاج نتيجة معاكسة لتلك المطلوبة، فعلى سبيل المثال -فانه في الظروف الطبيعية- سيكون من السخف أن يطلب المفتش مساعدة الشرطة لغرض الدخول الى المنشأة ليلاً للتأكد من قسائم الأجر أو أخذ عينات من المنتجات لغرض الفحص.<sup>(٤٧)</sup>

**موقف دول المقارنة من توفير الدعم الامني للمفتش:**

**اولاً: الجزائر:** يتحقق الدعم الامني للمفتش من جانبين:

١. في المادة (١٦) مرسوم مهام مفتشية العمل رقم (٣-٩٠) لسنة (١٩٩٠) التي ألزمت الاعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام "ان يمدوا لمفتشي العمل يد العون والمساعدة اثناء قيامهم بمهامهم، بناء على طلبهم".

٢. ما ذهبت اليه المادة (١٢) مرسوم رقم (٣٢٢-١٠) لسنة (٢٠١٠) بالنص

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

على ان "يجب على موظفي الشرطة أن يستجيبوا لأي تسخير قانوني يوجه إليهم، ويعد موظف الشرطة في حالة خدمة في جميع الحالات التي يتدخل فيها خارج الساعات العادية للخدمة سواء بمبادرة خاصة منه أو بناء على تسخير قانوني".

**ثانياً: البحرين:** لم تنص التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش المتمثلة بقانون العمل رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢) والقرار الوزاري رقم (٢٩) لسنة (٢٠١٣) على إلزام الجهات الامنية بتوفير الدعم الامني للمفتشين.

**ثالثاً: العراق:** يتحقق الدعم الامني للمفتش من جانبين:

١. هو ما نصت عليه المادة (١٣٠/اولا) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) في ان "تلتزم قوى الامن الداخلي بتلبية طلب لجان تفتيش العمل بمؤازرتهم في اثناء قيامهم بمهامهم.

٢. ما نص عليه قانون واجبات رجل الشرطة في مكافحة الجريمة رقم (١٧٦) لسنة (١٩٨٠) في المادة (١) منه على ان "تختص قوى الامن الداخلي بالمحافظة على النظام والامن الداخلي ومنع ارتكاب الجرائم وتعقيب مرتكبيها والقبض عليهم والقيام بالمراقبة المقتضاة لها، وحماية الانفس والاموال وجمع المعلومات المتعلقة بأمن الدولة الداخلي وسياساتها العامة وضمن تنفيذ الواجبات التي تفرضها عليها القوانين والانظمة".

ويلاحظ من النصوص القانونية اعلاه ان كلا من التشريعين الجزائري والعراقي قد اكدا على ضرورة توفير الدعم الامني لمفتش العمل في القوانين المنظمة لأحكام التفتيش وفي القوانين الامنية لما في ذلك من اهمية في مجال تطبيق القانون وخصوصا في الحالات التي لا يبدي فيها صاحب العمل التعاون المطلوب ولذلك نميل اليهما، اما التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش في البحرين فإنها لم تتطرق الى اهمية توفير الدعم الامني لمفتش العمل.

### المطلب الثاني

#### توفير الحماية القانونية لمفتش العمل

في التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش وفي قانون العقوبات

**Providing legal protection for the labor inspector**

**In the legislation regulating the provisions of searches**

**and in the penal code**

يوفر القانون الحماية اللازمة لمفتش العمل من اجل ان يؤدي وظائفه المكلف بها على الوجه المطلوب، وبناء على ذلك فقد تضمنت بعض التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش ما يفيد توفير تلك الحماية. وتبدو تلك الحماية في جانبين:

الاول يتمثل في فرض العقوبة على من يعتدي على المفتش باعتباره

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

(موظفا) وهي الحماية القانونية المباشرة، ويكمن الاساس القانوني لهذه الحماية فيما نصت عليه المادة (١١) الاتفاقية العربية رقم (١٩) على ان "تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل واستقراره الوظيفي بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية".

اما الجانب الثاني فيتمثل في فرض العقوبة على من يحاول ان يمنع او يعرقل المفتش (الموظف) من اداء عمله وهي الحماية القانونية غير المباشرة، وهذا ما ذهبت اليه معايير تفتيش العمل الدولية المتمثلة بالمادة (١٨) الاتفاقية الدولية رقم (٨١) والمادة (٢٤) الاتفاقية الدولية رقم (١٢٩) في ان "تنص القوانين او اللوائح الوطنية على العقوبات المناسبة ... وعلى عرقلة مفتشي العمل عن اداء واجباتهم، وتنفذ هذه العقوبات تنفيذا فعالا"، وكذلك ما ذهبت اليه المادة (٣٣) الاتفاقية العربية رقم (١٩) بنصها على ان "... يحدد تشريع كل دولة العقوبات التي تفرض على كل من يعرقل اعمال التفتيش او يمتنع عن التعاون مع المفتش".

وتتحقق الحماية غير المباشرة في حالة ان العرقلة يمكن ان تصل في بعض الاحيان الى درجة لا يستطيع مفتش العمل ان يتعامل معها بقدراته الذاتية، وهذا الامر سيدفعه الى طلب الدعم الامني من قوات الامن او الشرطة لغرض توفير الحماية له ومن ثم القيام بأداء واجبه<sup>(٤٨)</sup> كما ان حماية المفتش قد ترد في التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش، وقد ترد هذه الحماية في قوانين اخرى مثل قانون العقوبات باعتبار المفتش انسانا - قبل كل شيء - وموظفا عاما، وبناء على ذلك سنقسم هذا المطلب الى فرعين، نتطرق في الفرع الاول منه لبيان الحماية المقررة للمفتش في التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش، وفي الفرع الثاني لبيان الحماية المقررة في قانون العقوبات.

### الفرع الاول

#### الحماية المقررة للمفتش في التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش.

#### The protection prescribed for the inspector in the legislation governing the inspection provisions.

وغالبا ما تكون حماية غير مباشرة، وذلك من خلال النص على معاقبة من يحاول ان يعرقل عمل المفتش بالعقوبات التي تفرض على المخالفين والمنصوص عليها في التشريعات المنظمة لأحكام التفتيش وهي الغرامة او الحبس.

اما الغرامة فهي عقوبة مالية تحدد قيمتها في التشريعات التي تفرضها كجزاء على المخالف، وقد يعطى مفتش العمل في بعض الدول سلطة اصدار مثل هكذا عقوبة بحق المخالفين مباشرة، وقد يتولى القضاء وحده هذه السلطة،

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

وذلك تبعا للتشريع الداخلي لكل دولة.<sup>(٤٩)</sup> واما الحبس فهو العقوبة التي تسلب المخالف حريته وتقيدها من خلال ايداعه في احدى المنشآت او المؤسسات العقابية الخاصة بتنفيذ هكذا عقوبة.<sup>(٥٠)</sup> وتمتلك المحكمة سلطة تقديرية في اختيار أي من العقوبتين او كلاهما، وكل ذلك حسب التشريع الداخلي للدول المنظم للتفتيش، ولذلك سنبين موقف دول المقارنة من هاتين العقوبتين كالآتي:

١. عقوبة الغرامة.

اولا: الجزائر: جعل المشرع الجزائري عقوبة الغرامة على كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل او مهمة الاشخاص الذين يساعدونه، اما مقدار هذه الغرامة فتتراوح من (٢,٠٠٠,٠٠٠ الى ٤,٠٠٠,٠٠٠ دج) على ان تتضاعف في حالة العود لتصبح من (٤,٠٠٠,٠٠٠ الى ٨,٠٠٠,٠٠٠ دج).<sup>(٥١)</sup>

ثانيا: البحرين: وتكون قيمة الغرامة من (٥٠ الى ١٠٠ دينار) تفرض على اصحاب العمل او من يمثلهم الذين يمتنعون عن تسليم مفتش العمل ما يطلبه منهم من السجلات او المعلومات او البيانات او المستندات اللازمة للتفتيش،<sup>(٥٢)</sup> وكذلك في حالة عدم استجابتهم لطلب الحضور الموجه اليهم من قبل مفتش العمل في الموعد المحدد.<sup>(٥٣)</sup>

ثالثا: العراق: اما الغرامة في التشريع العراقي فهي من (١٠٠,٠٠٠ الى ٥٠٠,٠٠٠ الف دينار) تفرض على كل من منع لجنة تفتيش العمل من دخول اماكن العمل ومن اداء واجباتها او عرقل عملها.<sup>(٥٤)</sup>

ويلاحظ ان المشرع البحريني قد فرض عقوبة الغرامة فقط على اصحاب العمل او ممثليهم، ما يعني انه قد ضيق من نطاق تطبيق هذه العقوبة، والسؤال الذي يتبادر الى الذهن ماذا لو ان احد العمال او المستفيدين او المنتفعين ممن لهم مصلحة خاصة مع صاحب العمل او من يمثله قد قام بالامتناع عن تسليم مفتش العمل السجلات او المعلومات المطلوبة؟ واما المشرع الجزائري فقد فرض الغرامة على كل (شخص)، ومن المعلوم ان مفهوم الشخص في لغة القانون قد يكون طبيعيا او معنويا (اعتباريا)، وقيام الشخص المعنوي بعرقلة عمل مفتش العمل امر يندر حدوثه ان لم يكن معدوما. ولذلك نميل الى ما ذهب اليه المشرع العراقي باعتباره كان ادق في التعبير بقوله (من منع) وهو الاقرب الى الصواب.

### ٢. عقوبة الحبس.

اولا: الجزائر: جعل المشرع الجزائري عقوبة الحبس على نفس المذكورين في عقوبة الغرامة لمدة من (ثلاثة ايام الى شهرين) وفي حالة العود تضاعف لتصبح من (شهرين الى ستة اشهر).<sup>(٥٥)</sup>

ثانيا: البحرين: لم تنص تشريعات تفتيش العمل البحرينية على عقوبة الحبس.

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نعمان رشيد الويسي

**ثانياً: العراق:** اما عقوبة الحبس في التشريع العراقي فهي لا تقل عن شهر واحد تفرض على نفس المذكورين في عقوبة الغرامة،<sup>(٥٦)</sup> ونميل الى ما ذهب اليه المشرع الجزائري الذي كان الأفضل تنظيماً لهذه العقوبة، وذلك لأن المشرع البحريني لم ينص على عقوبة الحبس رغم اهميتها، اذ ان هنالك من المخالفين ما لا تنفع معهم الجزاءات المالية، واما بالنسبة للتشريع العراقي فرغم انه قد بين الحد الأدنى لعقوبة الحبس، الا انه لم يبين الحد الأقصى لها وهذا نقص يجب تداركه.

### الفرع الثاني

#### الحماية المقررة للمفتش في قوانين العقوبات

#### The protection prescribed for the inspector in the penal laws

من أجل توفير حماية جنائية لمفتش العمل لغرض القيام بمهامه كونه موظف يمثل الدولة في مراقبة تطبيق قانون العمل، فقد وقر المشرع الجنائي الحماية المباشرة للموظف المفتش من خلال تجريم الأفعال التي تعد اعتداء عليه، وهذه الأفعال تعد من قبيل الجرح التي تتراوح عقوباتها بين الغرامة والحبس، وقد تصل الى الجنائية فتكون عقوبتها السجن او الاعدام.<sup>(٥٧)</sup>

#### موقف دول المقارنة من توفير الحماية للمفتش:

لما كانت الاحكام القانونية المنظمة لحماية المفتش الواردة في قوانين العقوبات لدول المقارنة تتقارب كثيراً في مضامينها، فإننا سنتطرق لهذه الحماية بالشكل الآتي:

#### ١. الحماية الجنائية لمفتش العمل من الإهانة اثناء او بسبب تأدية وظيفته.

**اولاً: الجزائر:** نصت المادة (٢١) مرسوم (٩٠-٣) على ان "يحمى مفتش العمل اثناء ممارسة وظيفته، من قبل ادارته من التهديدات والاهانات والشتم والقذف او الاعتداءات مهما يكن نوعها، وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك، ان اقتضى الامر". الا ان هذه المادة لم تبين كيفية اجراء الحماية، ولذلك فقد تضمنت المادة (٢٣) من ذات المرسوم على ان تطبق احكام المادتين (١٤٤ و١٤٨) من قانون العقوبات رقم (١٥٦-٦٦) لسنة (١٩٦٦) على من يمارسون الضغوط والاهانات والعنف ضد مفتش العمل. وبالرجوع الى احكام المادة (١٤٤) من قانون العقوبات نجدها تعاقب على اهانة المفتش بأية صورة، حيث تنص على ان "يعاقب بالحبس من شهرين الى سنتين وبغرامة من (١,٠٠٠) دج الى (٥٠٠,٠٠٠) دج) او بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من اهان موظفاً او ... بالقول او الاشارة او التهديد او بإرسال او تسليم أي شيء اليهم او بالكتابة او الرسم غير العننيين اثناء تأدية وظائفهم او بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس

## التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

بشرفهم او باعتبارهم او بالاحترام الواجب لسلطتهم".  
**ثانياً: البحرين:** عاقب المشرع الجنائي البحريني في المادة (٢٢٢) من قانون العقوبات رقم (١٥) لسنة (١٩٧٦) بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر او بالغرامة التي لا تتجاوز خمسين ديناراً من اهان بالإشارة او بالقول او بالكتابة او بأية طريقة اخرى موظفاً عاماً اثناء او بسبب تأدية وظيفته.  
**ثالثاً: العراق:** سار المشرع الجنائي العراقي على نفس النهج الذي ذهبت اليه تشريعات دول المقارنة من خلال توفير الحماية الجنائية للمفتشين في قانون العقوبات. فقد نصت المادة (٢٢٩) قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة (١٩٦٩) على ان "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين او بغرامة لا تزيد على مائتي دينار كل من اهان او هدد موظفاً او أي شخص مكلف بخدمة عامة او مجلساً او هيئة رسمية اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك". وقد تم تعديل مبلغ الغرامة بصدور قانون تعديل الغرامات الواردة بقانون العقوبات اذ نصت المادة (٢) منه على ان تكون مقدار الغرامات "في الجرح مبلغاً لا يقل عن (٢٠٠,٠٠١) مئتان الف وواحد دينار ولا تزيد عن (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار"<sup>(٥٨)</sup>

ويلاحظ ان التشريعين الجزائري والبحريني كانا اكثر تنظيماً من التشريع العراقي الذي لم يبين صور الاهانة، ولذلك نميل الى ما ذهب اليه.  
**٢. الحماية الجنائية لمفتش العمل من الاعتداء البدني اثناء او بسبب تأدية وظيفته.**

**اولاً: الجزائر:** تعاقب المادة (١٤٨) قانون العقوبات على الاعتداء البدني على المفتش، حيث تضمنت ان يعاقب بالحبس من سنتين الى خمس سنوات كل من يتعدى بالعنف او القوة على احد الموظفين او ... في مباشرة اعمال وظائفهم او بمناسبة مباشرتها،... واذا ترتب عن العنف تشويه او بتر احد الاعضاء او عجز عن استعماله او فقد النظر او فقد ابصار احدي العينين او اية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات الى عشرين سنة، واذا ادى العنف الى الموت دون ان يكون الفاعل قصد احداثه فتكون العقوبة السجن المؤبد، واذا ادى الى الموت مع توفر القصد فتكون العقوبة اعدام. بالإضافة الى جواز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الوطنية الواردة في المادة (٩ مكرر/١) كالحرمان من حق الانتخاب او الترشح لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن خمسة سنوات تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة.<sup>(٥٩)</sup>

**ثانياً: البحرين:** اذا حصل الاعتداء -على سلامة الجسم بأية وسيلة وافضى الاعتداء الى المرض او العجز عن الاعمال الشخصية مدة تزيد على

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

عشرون يوماً<sup>(٦٠)</sup> - على موظف اثناء او بسبب تأدية الموظف (المفتش) لوظيفته، فان العقوبة تكون الحبس<sup>(٦١)</sup>.

**ثالثاً: العراق:** نصت المادة (٢٠٣) قانون العقوبات على ان "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات او بغرامة لا تزيد على ثلاثمئة دينار كل من اعتدى على موظف او أي شخص مكلف بخدمة عامة ... اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك، وتكون العقوبة الحبس او الغرامة اذا حصل مع الاعتداء والمقاومة جرح او اذى".

وعلى عكس كلا من المشرعين البحريني والعراقي، يلاحظ ان المشرع الجزائري قد تشدد كثيراً في العقوبة التي تفرض على مرتكب هذا الاعتداء ولذلك نميل الى ما ذهب اليه اذ لحياء مفتش العمل وسلامته الجسدية اهمية كبيرة.

### ٣. الحماية الجنائية لمفتش العمل من المنع من اداء مهام وظيفته.

**اولاً: الجزائر:** لم ينص قانون العقوبات الجزائري على عقوبة من حاول ان يمنع موظف من اداء مهامه الوظيفية.

**ثانياً: البحرين:** اما المادة (٢٢٠) قانون العقوبات فقد ذهبت في توفير الحماية لمفتش العمل الى السجن لمدة لا تزيد على خمسة سنوات على كل من "استعمل القوة او العنف او التهديد مع موظف عام او مكلف بخدمة عامة بنية حمله بغير حق على اداء عمل من اعمال وظيفته او على الامتناع عنه ولم يبلغ بذلك مقصده، فاذا بلغ الجاني مقصده تكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على عشر سنوات...".

**ثالثاً: العراق:** نصت المادة (٢٣١) من قانون العقوبات على ان "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبالغرامة او بإحدى هاتين العقوبتين من منع قصدا موظفا او أي شخص مكلف بخدمة عامة عن القيام بواجباته".

ونميل الى ذهب اليه المشرع العراقي في جعله العقوبة لمدة ثلاث سنوات حبس كحد اقصى، فهو يمثل عقوبة متوسطة بين المشرع الجزائري الذي لم يبين عقوبة من منع او يحاول ان يمنع مفتش العمل من اداء وظائفه، وبين المشرع البحريني الذي تشدد في العقوبة.

## الخاتمة

### Conclusion

#### أ. النتائج.

اتضح مما تقدم ان تفتيش العمل من الانظمة او الاجهزة الادارية المهمة التي سعت ولا تزال معايير المنظمات الدولية والعربية المختصة وقوانين العمل الوطنية الى تشكيلها وتنظيمها.

وان مفتشي العمل هم من فئة الموظفين العموميين في الجهاز الاداري في الدولة اللذين نصت علي حمايتهم ودعمهم امنيا الاتفاقيات الدولية والعربية والتشريعات الوطنية المنظمة لأحكام التفتيش لدول المقارنة.

كما ان التشريعات المنظمة لأحكام تفتيش العمل وقوانين العقوبات في دول المقارنة قد وفرت ما يكفي من الحماية القانونية لمفتش العمل وبما يؤهله للقيام بكل وظائفه المكلف بها، حيث تصل تلك الحماية الى درجة حبس او سجن من يقوم بالأعمال التي من شأنها ان تؤدي الى عرقلة او منع مفتش العمل من اداء وظائفه، وقد تصل العقوبة الى درجة الاعدام في بعض الحالات.

واتضح ايضا ان التشريعين الجزائري والبحريني كانا اكثر تنظيما للصور التي تعد اهانة للمفتش من التشريع العراقي الذي لم يبين صور الاهانة.

#### ب. التوصيات.

ندعوا المشرع العراقي الى تعديل قانون العقوبات من خلال بيان صور الاهانة التي من الممكن ان يتعرض لها الموظف (مفتش العمل). كما ندعوا وزارة العمل الى اصدار التعليمات التي من شأنها ان تسهل عمل المفتشين طبقا لأحكام المادة (١٧٣) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) والى اقتفاء اثر المشرع الجزائري الذي كان اكثر تنظيما لتفتيش العمل من خلال اصداره لمرسوم مهام مفتشية العمل (الذي بين صلاحيات وواجبات مفتش العمل) ومرسوم الموظفين المنتمين لسلك التفتيش (الذي بين الاختصاصات المطلوبة للتعيين في مفتشية العمل وترقيات المفتشين وعناوينهم الوظيفية... الخ) وكذلك اثر وزارة العمل البحرينية التي نظمت اجراءات التفتيش على العمل من خلال اصدارها القرار رقم (٢٩) لسنة (٢٠١٣).



الهوامش:

## Endnotes

١. ابن منظور، جمال الدين ابو الفضل محمد بن مكرم بن علي بن احمد بن ابي القاسم بن حنبل بن منظور، لسان العرب، المجلد الخامس، طبعة دار المعارف، القاهرة، بدون سنة طبع.
٢. ينظر في ذلك: <https://www.almaany.com/ar> موقع يتضمن بعض معاجم اللغة العربية وهي: قاموس المعجم الوسيط، قاموس اللغة العربية المعاصرة، قاموس الرائد، القاموس المحيط، معجم لسان العرب، تاريخ الزيارة في (٢٥/ايلول/٢٠٢٠) الساعة ١:٣٨ م.
٣. د. عبد الحسين عبد نور هادي الجبوري، التفتيش ودوره في الحد من ظاهرة الفساد الاداري، بحث منشور في مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، جامعة القادسية، العدد الاول، المجلد السادس، (نيسان/٢٠١٥)، ص: ٢٦٨ وما بعدها.
٤. د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوي العمل في القانون العراقي دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٨، ص: ١٠٦.
٥. د. يوسف جعفر سراج النور، اجهزة تفتيش العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، بحث منشور في سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، الطبعة الاولى، العدد ٢٣ عنوان العدد (واقع واهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة)، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، ١٩٩٣، ص: ١٣٥.
6. Mary Dawite, the role of labour administration and inspection in labour law compliance in tanzania, the case of Dar Es salam, A Dissertation Submitted to Mzumbe University Dar es Salaam campus in partial Fulfilment of the Requirement for the Award of Degree of Master of public Administration (MPA) of Mzumbe University, 2014, p:1.
٧. لم تظهر منظمة العمل الدولية الى الوجود بين ليلة وضحاها، فقد استغرق الامر ما يقارب قرنا من الزمان نتيجة لدعوات شخصية ورسمية .  
فعلى المستوى الشخصي، كان اول من نادى بتدويل قانون العمل (Robert Owen) (1853-1771) عندما وجه مذكرة الى مؤتمر الحلف المقدس عام (١٨١٨) حيث اكد فيها على ضرورة وضع تشريع دولي للعمل.  
ثم دعا المفكر الاوروبي (Adolf belteke) من خلال الدراسة التي نشرها عام ١٨٣٩ الى ابرام اتفاقية دولية لحماية العمال.  
وكذلك وجه رجل الصناعة الفرنسي (Daniel Legrand) (1859-1783) رسالة الى البرلمانات الاوربية بتاريخ (٢٥/نيسان/١٨٥٥) اقترح فيها اقرار قانون دولي ينظم ويحمي الطبقة العاملة.  
واما على المستوى الرسمي، فقد تم عقد عدة مؤتمرات دولية لغرض معالجة اوضاع العمال، منها المؤتمر الدولي للمساعدة في بروكسل، ومؤتمر برلين سنة (١٨٩٠) الذي اشتركت فيه خمس عشرة دولة اوروبية بهدف الاتفاق على مستويات دولية للعمل، وقد تضمنت التوصية الصادرة من المؤتمر بأن يشرف على تنفيذ قوانين العمل في كل دولة جهاز يضم عددا كافيا من المختصين تعينهم الحكومة وتتوافر فيهم الحيدة بالنسبة لأصحاب العمل والعمال.

# التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

وفي عامي (١٨٩٧) و (١٨٩٨) انعقد مؤتمر دولي في بروكسل وزيورخ، وقد صدر عن المؤتمر توصية بإنشاء او تكوين مكتب دولي لحماية العمال، الا ان الظروف قد حالت دون تنفيذ تلك التوصية، ومع نهاية القرن التاسع عشر، وبداية القرن العشرين، "كان الاهتمام بتفتيش العمل قد تخطى الحدود الوطنية". واصبح قضية دولية.

وانعقد في باريس سنة (١٩٠٠) مؤتمر اخر وكان من نتائجه انشاء الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال او ما يسمى بالاتحاد القانوني الدولي لحماية القوى العاملة برئاسة (Robert Owen) و (Daniel Legrand) الذي اصدر توصية جاء فيها "ان التفتيش العمالي هو تنظيم لازم نظرا للمزايا التي تحققت بتطبيقه، والتي جعلته موضعاً لثقة العمال"، وقد قام هذا الاتحاد بجهود كبيرة في مجال تنظيم العمل بما يكفل حقوق العمال فيما يتعلق بتشغيل النساء والاحداث وتحديد ساعات العمل.

ويطلب من هذا الاتحاد، فقد تم عقد مؤتمرين في مدينة برن السويسرية، اولهما سنة (١٩٠٥) وكان ذو طابع تقني، والذي تمخض عنه اتفاقية منع تشغيل النساء ليلاً، وثانيهما سنة (١٩٠٦) وهو ذو طابع دبلوماسي، والذي تمخض عنه اتفاقية منع استخدام الفسفور الابيض في صناعة الكبريت، وقد دخلت هاتان الاتفاقيتان حيز النفاذ في سنة (١٩١٢).

وفي سنة (١٩١٣)، وبناء على طلب الاتحاد، فقد انعقد مؤتمر في مدينة برن السويسرية، تم خلاله اعداد مشروعين اتفاقيتين، وقد كان من المقرر المصادقة عليهما في مؤتمر دبلوماسي عام (١٩١٤)، الا ان اندلاع الحرب العالمية الاولى حال دون ذلك.

وكانت الفيدرالية الامريكية للعمل قد اصدرت لائحة في سنة (١٩١٤) تدعو فيها ممثلي العمال في الدول المختلفة الى السعي خلال مؤتمر السلام القادم الى حماية مصالح العمال والمساهمة في وضع اساس للسلام الدائم.

كما ظهرت ما بين عامي (١٩١٦) و (١٩١٨) مؤتمرات دولية تخص العمل والعمال، منها مؤتمر ليدز في انكلترا، ومؤتمر ستوكهولم وبرن عام ١٩١٧، ومؤتمر لندن سنة (١٩١٨) وقد كانت الغاية من هذه المؤتمرات تأسيس تنظيم دولي للعمل يضم العديد من دول العالم.

ينظر في ذلك: د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مكتبة السنهوري، ٢٠١٢، ص: ٥٣ وما بعدها. شذى فخري عطوي، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠٢٠، ص: ١١. دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ٢٠٠١، ص: ٧ وما بعدها. د. علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة انفاذ تشريعات العمل، مصدر سابق، ص: ٧٣ وما بعدها. د. بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، العدد ٨٥، سنة ١٩٨٥، ص: ١٠. د. يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين ازمان الحاضر وتحديات المستقبل، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، ٢٠١٢، ص: ٢٣. د. جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، بدون دار نشر، ١٩٧٢، ص: ٢٥٨.

8. LAB/ADMIN, Labour inspection: what it is and what it does, a guide for workers, international labour office, Geneva, without year printing, p: 8.

٩. لم تعد هذه المادة موجودة في الدستور النافذ، فقد الغيت المادة (٤١) من دستور منظمة العمل (وهي ذات المادة ٤٢٧ من معاهدة فرساي) وحل محلها الاعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، وذلك بعد ان اعتمد المؤتمر العام للمنظمة والذي انعقد في فيلادلفيا في

# التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نعمان رشيد الويسي

- دورته السادسة والعشرين بتاريخ (١٠/ايار/١٩٤٤) واعتبارا من سنة (١٩٤٦) وثيقة الاعلان الخاص بأهداف ومقاصد المنظمة وبالمبادئ التي ينبغي ان تستوحىها الدول الاعضاء في سياستها. وجدير بالذكر ان دستور المنظمة الدولية للعمل قد تم تعديله لأكثر من مرة، ينظر: دستور منظمة العمل الدولية، طبعة مكتب العمل الدولي، جنيف، (٢٠١٢).
١٠. اقرت الوصية رقم (٢٠) في الدورة الخامسة لمؤتمر العمل الدولي التي انعقدت في جنيف في (٢٢/تشرين الاول/١٩٢٣).
١١. يعرف التفتيش الوقائي او الاستباقي بانه: ذلك النوع من التفتيش الذي تقوم به الدولة لغرض تلافي وقوع امر خطير مثل منع حدوث جريمة قبل وقوعها او القبض على الاشخاص الذين يرمون الى ارتكاب جريمة. د. عبد الحسين عبد نور هادي الجبوري، مصدر سابق، ص: ٢٧٤.
١٢. وللمزيد عن التفتيش القضائي ينظر: د. طلال عبد حسين البدراني و اسراء يونس هادي، التفتيش وأحكامه في قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، العدد ٤١، المجلد ١١، السنة ٢٠٠٩، ص: ٢٤٩ وما بعدها.
١٣. د. عبد الحسين عبد نور هادي الجبوري، مصدر سابق، ص: ٢٧٢.
١٤. ينظر في ذلك: المادة (١) المرسوم الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل الجزائري رقم (٢٦١-١١) لسنة (٢٠١١)، نشر المرسوم في الجريدة الرسمية في (٣/اب/٢٠١١).
١٥. ينظر في ذلك: المادة (١٧٧) قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢) نشر القانون في الجريدة الرسمية العدد (٣٠٦٠) في (٢/اب/٢٠١٢) ص: ١٤ وما بعدها.
١٦. ينظر في ذلك: المادة (١٢٨/اولا) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) نشر القانون في الجريدة الرسمية العدد (٤٣٨٦) في (٩/تشرين الثاني/٢٠١٥).
١٧. د. يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين ازمان الحاضر وتحديات المستقبل، مصدر سابق، ص: ٧٣.
١٨. ينظر في ذلك: المادة (١٢٢/ثالثا) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥)، وكذلك المادة (١٧٤/ب) قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢)، اما المادة (١١) من مرسوم مهام مفتشية العمل الجزائري رقم (٣-٩٠) فقد اوجبت على مفتش العمل ان يقوم بأخطار الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين اقليميا اللذات يتخذان كل فيما يخصه جميع التدابير اللازمة.
١٩. ينظر في ذلك: المادتان (١٣٤ و ١٣٥) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥)، المادة (١٧٩) قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢)، المواد (٢٣-٢٥) مرسوم مهام مفتشية العمل الجزائري رقم (٣-٩) لسنة (٢٠٠٩) نشر المرسوم في الجريدة الرسمية العدد (٦) في (٧/شباط/١٩٩٠) ص: ٢٣٧.
٢٠. ينظر في ذلك: المواد (١٥٩-١٦١) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥)، المادة (١٥٧-١٦٥) قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢)، المادة (٦) وما بعدها قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب الجزائري رقم (٢-٩٠) لسنة (١٩٩٠) نشر القانون في الجريدة الرسمية العدد (٦) في (٧/شباط/١٩٩٠) ص: ٢٣١.
٢١. د. صبا نعمان رشيد، قانون العمل، مكتب نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ٢٠١٨، ص: ٩١.
٢٢. د. صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية - دور تفتيش العمل واثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٣، ص: ٢١٣.

# التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

٢٣. د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دراسة مقارنة، مكتبة السنهوري، بغداد، شارع المنتبى. طبعة بيروت، ٢٠١٨، ص: ٥٧.
٢٤. منظمة العمل الدولية، دليل تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية، الطبعة الاولى، ٢٠١٤، ص: ٩.
٢٥. د. علي فيصل علي، مصدر سابق، ص: ٧.
٢٦. د. يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، الطبعة الاولى، عمان، ١٩٩٦، ص: ١٣١.
٢٧. ينظر: <https://ar.wikipedia.org> تاريخ الزيارة في (٤/كانون الاول/٢٠٢٠) الساعة ٥:٧ مساءً.
٢٨. والموظف حسب المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية البحريني رقم (٤٨) لسنة (٢٠١٠) هو: "كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية، أيا كانت طبيعة عمله او مسمى وظيفته" كما ان المشرع العراقي قد وضع تعريفا للموظف في بعض القوانين المنظمة للوظيفة منها: نصت المادة (٢) في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) على ان "الموظف: كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين" ويمكن القول ان الفقه القانوني الاداري قد اتفق على ان صفة الموظف تطلق على من تتوفر فيه شروط وهي:
١. ان يعهد اليه بعمل دائم، لذلك لا يمكن اعتبار من يعمل بصفة مؤقتة موظفا.
  ٢. ان يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة، فلا تطلق صفة الموظف على من يعمل في القطاع الخاص وانما يسمى عامل.
  ٣. ان يكون قد تولى الوظيفة بالطرق القانونية التي تحددها السلطة المختصة.
- ينظر في ذلك: [ د. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الاداري، دراسة مقارنة، توزيع المكتبة الوطنية، بغداد، ١٩٩٦، ص: ١٠٢ وما بعدها. د. عصام عبد الوهاب البرزنجي واخرون، مبادئ واحكام القانون الاداري، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٥، ص: ٢٩٠ وما بعدها].
٢٩. المادة (١٧٧) قانون العمل رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢).
٣٠. المادة (١) القرار الوزاري رقم (٢٩) لسنة (٢٠١٣).
٣١. المادة (١٢٨/اولا) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
32. ILO: Labour inspection, general survey, 95th session, 2006, Labour inspection, general survey of the reports concerning the Labour inspection conventions and recommendations, first edition, para 157, p: 53.
٣٣. من خلال الزيارات الميدانية التي اجريت لقسم تفتيش العمل بتاريخ (٢٠/ايلول/٢٠٢٠) وما بعده.
34. ILO: International Labour conference, 71<sup>th</sup> session, 1985, Labour inspection, general survey by the committee of experts on the application of conventions and recommendations, printed in Switzerland, first published, 1985, para 141, p: 71.
٣٥. المادة (١) قانون الخدمة المدنية البحريني رقم (٤٨) لسنة (٢٠١٠).
٣٦. المادة (١) قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠).

## التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

٣٧. المادة (١/٧٥) القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري رقم (٦-٣) لسنة (٢٠٠٦)، والمادة (١/١١) قانون الخدمة المدنية البحريني رقم (٤٨) لسنة (٢٠١٠) والمادة (١/٧) قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠).
٣٨. المادة (٥/٧٥) والمادة (٧٨) القانون الاساس للوظيفة العمومية الجزائري ، المادة (٥/١١) قانون الخدمة المدنية البحريني والمادة (١/٧) قانون الخدمة المدنية العراقي.
٣٩. المادة (٣/٧٥) القانون الاساس للوظيفة العمومية الجزائري ، المادة (٣/١١) قانون الخدمة المدنية البحريني والمادة (٤/٧) قانون الخدمة المدنية العراقي.
٤٠. المادة (٥/٧٥) القانون الاساس للوظيفة العمومية الجزائري، المادة (٧/٧٥) قانون الخدمة المدنية البحريني والمادة (٥/٧) قانون الخدمة المدنية العراقي.
٤١. المادة (٦/١١) قانون الخدمة المدنية البحريني، والمادة (٣/٧) قانون الخدمة المدنية العراقي.
٤٢. المادة (٢/١١) قانون الخدمة المدنية البحريني والمادة (٤/٧) قانون الخدمة المدنية العراقي.
٤٣. المادة (٤/٧٥) القانون الاساس للوظيفة العمومية الجزائري رقم (٦-٣) لسنة (٢٠٠٦).
٤٤. د. يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، مصدر سابق، ص: ٢٣٦.
٤٥. د. عصام عبد الوهاب البرزنجي واخرون، مصدر سابق، ص: ٢١٦.
46. ILO: International Labour conference, 2006, op.cit, para 182, p: 61.
47. ILO: Labour inspection, A workers education manual, first published, 1986, p: 36.
٤٨. د. يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، مصدر سابق، ص: ٢٣٩.
49. ILO: Maria luz veca, Labour inspection sanctions, Law and practice of national labour inspection systems, second published, 2013, p: 6.
٥٠. وللمزيد في ذلك ينظر: مصعب ايمن الرويشد، عقوبة الحبس في الشريعة والقانون، من اصدارات معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية، بدون سنة، ص: ٨.
٥١. المادة (٢٤) مرسوم مهام مفتشية العمل رقم (٩٠-٣) لسنة (١٩٩٠).
٥٢. المادة رقم (١٧٨) قانون العمل رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢).
٥٣. المادة (١٧٩) ذات القانون.
٥٤. المادة (١٣٥) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
٥٥. المادة (٢٤) مرسوم مهام مفتشية العمل رقم (٩٠-٣) لسنة (١٩٩٠).
٥٦. المادة (١٣٥) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).
٥٧. مزيود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران ٢، ٢٠١٨، ص: ٣٧.
٥٨. صدر القانون رقم (٦) لسنة (٢٠٠٨) (قانون تعديل الغرامات الواردة بقانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل والقوانين الخاصة الاخرى) وقد نشر القانون في جريدة الوقائع العراقية العدد (٤١٤٩) في (٥/نيسان/٢٠١٠).
٥٩. المادة (١٤) قانون العقوبات الجزائري رقم (١٥٦-٦٦) لسنة (١٩٦٦).
٦٠. المادة (٣٣٩) قانون العقوبات البحريني رقم (١٥) لسنة (١٩٧٦).
٦١. المادة (٢٢١) قانون العقوبات البحريني وحددت المادة (٥٤) ان لا تزيد مدة الحبس عن ثلاث سنين.

# التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نعمان رشيد الويسي

## المصادر

## References

### اولاً: معاجم اللغة

i. ابن منظور، جمال الدين ابو الفضل محمد بن مكرم بن علي بن احمد بن ابي القاسم بن حنبل بن منصور، لسان العرب، المجلد الخامس، طبعة دار المعارف، القاهرة، بدون سنة طبع.

### ثانياً: الكتب

ii. د. بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، العدد ٨٥، سنة ١٩٨٥.

iii. د. جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، بدون دار نشر، ١٩٧٢.

iv. د. صبا نعمان رشيد، قانون العمل، مكتب نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ٢٠١٨.

v. د. صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية – دور تفتيش العمل واثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٣، ص: ٢١٣.

vi. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مكتبة السنهوري، ٢٠١٢.

vii. د. عصام عبد الوهاب البرزنجي واخرون، مبادئ واحكام القانون الاداري، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٥.

viii. د. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الاداري، دراسة مقارنة، توزيع المكتبة الوطنية، بغداد، ١٩٩٦.

ix. د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دراسة مقارنة، مكتبة السنهوري، بغداد، شارع المتنبي. طبعة بيروت، ٢٠١٨.

x. مصعب ايمن الرويشد، عقوبة الحبس في الشريعة والقانون، من اصدارات معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية، بدون سنة.

xi. منظمة العمل الدولية، دليل تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية، الطبعة الاولى، ٢٠١٤.

xii. د. يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين ازمان الحاضر وتحديات المستقبل، من اصدارات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، ٢٠١٢.

xiii. د. يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، الطبعة الاولى، عمان، ١٩٩٦.

### ثانياً: الرسائل والاطاريح:

#### أ: الرسائل

xiv. دراقى هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ٢٠٠١.

xv. شذى فخري عطوي، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠٢٠.

xvi. مزيود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران ٢، ٢٠١٨.

#### ب: الاطاريح

xvii. د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوي العمل في القانون العراقي دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٨.

xviii. د. مزيود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران ٢، ٢٠١٨.

# التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

## ثالثاً: البحوث العلمية

- xix. د. طلال عبد حسين البدراني و اسراء يونس هادي، التفتيش وأحكامه في قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، العدد ٤١، المجلد ١١، السنة ٢٠٠٩، ص: ٢٤٩ وما بعدها.
- xx. عبد الحسين عبد نور هادي الجبوري، التفتيش ودوره في الحد من ظاهرة الفساد الاداري، بحث منشور في مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، جامعة القادسية، العدد الاول، المجلد السادس، (نيسان/٢٠١٥)، ص: ٢٦٨ وما بعدها.
- xxi. د. علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة انفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، العدد (٨٢)، الطبعة الاولى، (٢٠١٤).
- xxii. د. يوسف جعفر سراج النور، اجهزة تفتيش العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، بحث منشور في سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، الطبعة الاولى، العدد ٢٣ عنوان العدد (واقع واهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة)، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، ١٩٩٣، ص: ١٣٥ وما بعدها.

## رابعاً: الاتفاقيات والتوصيات الدولية

- xxiii. دستور منظمة العمل الدولية.
- xxiv. الاتفاقية الدولية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧.
- xxv. الاتفاقية الدولية رقم ١٢٩ لسنة ١٩٦٩.
- xxvi. التوصية الدولية رقم ٢٠ لسنة ١٩٢٣.

## خامساً: الاتفاقيات العربية

- xxvii. الاتفاقية العربية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨.

## سادساً: القوانين الجزائرية

- xxviii. قانون العقوبات رقم (١٥٦-٦٦) لسنة (١٩٦٦).
- xxix. قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب رقم (٩٠-٢) لسنة (١٩٩٠).
- xxx. مرسوم مهام مفتشية العمل رقم (٩٠-٣) لسنة (١٩٩٠).
- xxxi. قانون علاقات العمل رقم (٩٠-١١) لسنة (١٩٩٠).
- xxxii. القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية رقم (٦-٣) لسنة (٢٠٠٦).
- xxxiii. المرسوم الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني رقم (١٠-٣٢٢) صدر في (٢٢/تشرين الثاني/٢٠١٠).
- xxxiv. القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل رقم (١١-٢٦١) لسنة (٢٠١١).

## سابعاً: القوانين البحرينية

- xxxv. قانون العقوبات رقم (١٥) لسنة (١٩٧٦).

# التظهير القانوني لتفتيش العمل في العراق

ضاري مطرود جواد حسين

د. صبا نوهان رشيد الويسي

- .xxxvi. نظام قوات الامن العام رقم (٣) لسنة (١٩٨٢).  
.xxxvii. قانون الخدمة المدنية رقم (٤٨) لسنة (٢٠١٠).  
.xxxviii. قانون العمل رقم (٣٦) لسنة (٢٠١٢).  
.xxxix. القرار الوزاري رقم (٢٩) لسنة (٢٠١٣).

## ثامنا: القوانين العراقية

- .xi. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠).  
.xli. قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة (١٩٦٩).  
.xlii. قانون واجبات رجل الشرطة في مكافحة الجريمة رقم (١٧٦) لسنة (١٩٨٠).  
.xlili. القانون رقم (٦) لسنة (٢٠٠٨) (قانون تعديل الغرامات الواردة بقانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل والقوانين الخاصة الاخرى).  
.xliv. قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).  
.xlv. قانون وزارة الداخلية رقم (٢٠) لسنة (٢٠١٦).

## تاسعا: المواقع الالكترونية:

- .xlvi. موقع المعاني يتضمن بعض معاجم اللغة العربية: قاموس المعجم الوسيط، قاموس اللغة العربية المعاصرة، قاموس الرائد، القاموس المحيط، معجم لسان العرب <https://www.almaany.com/ar>  
.xlvii. موقع الموسوعة العالمية للمعلومات <https://ar.wikipedia.org>

## عاشرا: المصادر الاجنبية:

- xlvi. LAB/ADMIN, Labour inspection: what it is and what it does, a guide for workers, international labour office, Geneva, without year printing.  
xlix. ILO: International Labour conference, 71<sup>th</sup> session, 1985, Labour inspection, general survey by the committee of experts on the application of conventions and recommendations, printed in Switzerland, first published, 1985.  
1. ILO: International Labour conference, 95th session, 2006, Labour inspection, general survey of the reports concerning the Labour inspection conventions and recommendations, first edition, 2006.  
li. ILO: Labour inspection, A workers education manual, first published, 1986.  
lii. ILO: Maria luz veca, Labour inspection sanctions, Law and practice of national labour inspection systems, second published, 2013.  
liii. ILO: Maria luz veca, Labour inspection sanctions, Law and practice of national labour inspection systems, second published, 2013.  
liv. Mary Dawite, the role of labour administration and inspection in labour law compliance in tanzania, the case of Dar Es salam, A Dissertation Submitted to Mzumbe University Dar es Salaam campus in partial Fulfilment of the Requirement for the Award of Degree of Master of public Administration (MPA) of Mzumbe University, 2014.