

الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل ودوره في
تطبيق القانون وبناء علاقات عمل جيدة
عمان 23- 25 أيلول 2012

محاضرة
دور تفتيش العمل في حفز الاستثمارات
وإقامة مشاريع العمل المستدام

د. حيدر

رشيد

الأمين المساعد للعلاقات الخارجية

الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن

الجزء الأول

تفتيش العمل/ تعريف:-

ليس هنالك من تعريف محدد متفق عليه لمفهوم تفتيش العمل وإن كانت أدبيات منظمة العمل الدولية عرفت في التقرير الخامس المقدم إلى الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي التي عقدت في جنيف عام 2011 بعنوان "إدارة العمل وتفتيش العمل" بأنه "جزء أساسي من نظام إدارة العمل، وهو يمارس الوظيفة الأساسية لإنفاذ قانون العمل والامتثال الفعال له، وهو يضمن الإنصاف في مكان العمل ويساعد على النهوض بالتنمية الاقتصادية".

في جانب آخر لم يعرف قانون العمل الأردني تفتيش العمل وإن كان قد تطرق إليه في الفصل الثاني في مواده (5 إلى 9) التي لم تتعدى الصفحة الواحدة في القانون حيث أشار في المادة (5) "إلى أن وزارة العمل تتولى القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام القانون" وفي المادة (9) بند (ج) أشار القانون "إلى أن المحكمة تحكم على المخالف بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار".

على أن الدليل الذي أصدرته وزارة العمل في الأردن والموجه لأصحاب المؤسسات ومدراءها حول مبادئ تفتيش العمل والسلامة المهنية وأهدافه وجوانبه المهنية يتضمن وصفاً أو ما يشبه التعريف لتفتيش العمل بأنه "العملية التي تقوم من خلالها وزارة العمل بتفتيش العمل بشكل مشترك مع أصحاب العمل والعمال، بالتأكد من أن ظروف العمل في مؤسسة ما تتفق مع متطلبات قانون العمل الأردني ويتضمن ذلك زيارة أماكن العمل للتحقق من الالتزام بحقوق العمال التي نصت عليها القوانين".

الجدور التاريخية لتفتيش العمل:-

سجل المؤتمر الأول لمنظمة العمل الدولية الذي عقد في واشنطن عام 1919 أول إشارة إلى عملية مفهوم تفتيش العمل وذلك من خلال التوصية رقم (5) بعنوان "توصية تفتيش العمل/ الخدمات الصحية" والتي جاء فيها أن المؤتمر العام "يوصي كل عضو في منظمة العمل الدولية بان تنشئ في

أقرب وقت ممكن نظاما يكفل تفتيشا فعالا على المصانع بالإضافة إلى خدمة حكومية تكلف بالتحديد بمهمة حماية صحة العمال وتظل على اتصال دائم بمكتب العمل الدولي".

خلال أكثر من تسعين عاما منذ تأسيس منظمة العمل الدولية حتى الآن لم تصدر المنظمة سوى أربعة اتفاقيات حول تفتيش العمل وهذه الاتفاقيات هي:-

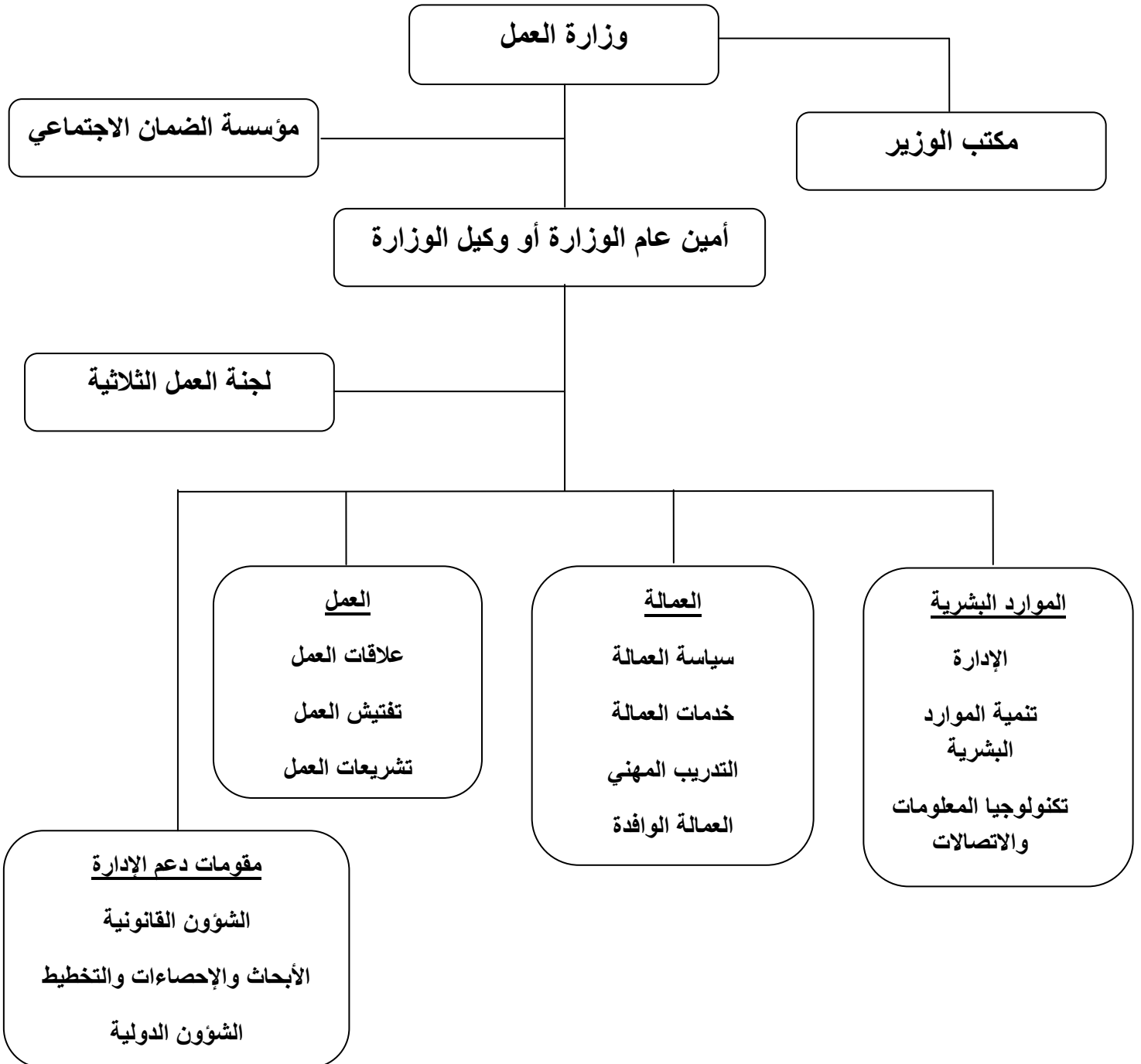
- اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لعام 1947.
- اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة) رقم 85 لعام 1947.
- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) رقم 29 لسنة 1969.
- اتفاقية تفتيش العمل (التجارة) رقم 178 لسنة 1996.

عمليا فبالإضافة إلى قلة عدد الاتفاقيات الخاصة بتفتيش العمل والتوصيات الخاصة به فإن أحكام هذه الاتفاقيات ومضامينها تبدو متشابهة ولكن الأهمية الحقيقية لموضوع تفتيش العمل تكمن في العدد الكبير من التصديقات على الاتفاقية رقم 81 حيث بلغ عدد الدول المصادقة على الاتفاقية حوالي 147 دولة من أصل 183 دولة كما تكمن الأهمية أيضا في الالتزام الواسع من قبل الدول الأعضاء في المنظمة بالحفاظ على نظام وطني لتفتيش العمل ويعزز الدور الهام الذي يؤديه مفتشو العمل بوصفهم كفاءة لتنفيذ أحكام قوانين العمل وحماية العمال، إضافة إلى أن بروتوكول عام 1995 الملحق باتفاقية مفتشي العمل رقم 81 الصادر عام 1947 وسع من نطاق تطبيق الاتفاقية ليشمل أماكن العمل غير التجارية أي جميع فئات أماكن العمل التي لا تعتبر صناعية أو تجارية (كالخدمات).

تفتيش العمل مسئولية من؟؟؟:-

تقع المسئولية المباشرة لتفتيش العمل على الحكومة وتحديد إدارة العمل التي هي وزارة العمل أو المؤسسات والدوائر المنبثقة عنها ويظهر الشكل رقم (1) نموذجا مثاليا لموقع تفتيش العمل والدائرة المسئولة عنه في هيكل تنظيمي مفترض لوزارة العمل ويبدو من هذا الهيكل أن التفتيش في هذا الهيكل يأتي في موقع واحد مشترك مع علاقات العمل التي تعتبر هامة جدا بالنسبة لمتابعة قضايا العمال وحقوقهم وضمان عدم التعدي عليها وتجاوز حقوقهم القانونية، على أنه بالقدر الذي تعتبر به دائرة علاقات العمل هامة جدا فإن تفتيش العمل له نفس الأهمية ومن المناسب جدا أن تعمل هاتان الدائرتان بتعاون وثيق كما يظهر الشكل التالي:-

نموذج لموقع تفتيش العمل في الهيكل التنظيمي لوزارة العمل



إن نظام تفتيش العمل يجب أن يكون فعالا بحيث يضمن تعاون المؤسسات الأخرى العامة والخاصة التي تضطلع بأنشطة مماثلة كالجهاز أو الدائرة المعنية بتطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي في هذه المؤسسة على سبيل المثال، بالإضافة إلى التعاون المفترض أن يكون قائما بين جهاز التفتيش في وزارة العمل ومكاتب التشغيل والاستخدام ومكاتب استيراد عاملات المنازل وسلطات الضرائب ومراكز الشرطة وأجهزتها المختلفة، وعمليا فإن أجهزة تفتيش العمل والضمان الاجتماعي تعتبر على مستوى عال من الأهمية وذلك من أجل تجميع البيانات ومقارنتها والقيام بعمليات تفتيش مشتركة.

في جانب آخر فإن دور أجهزة التفتيش إذا أريد له أن يكون فعالا فلا بد أن يقوم على أساس من التعاون الكامل والتنسيق مع منظمات العمال وأصحاب العمل حيث تستطيع هذه المنظمات أن تسهم إلى حد كبير في الامتثال لقانون العمل في مكان العمل، ولا سيما من خلال الدعوة والتوعية بين أعضائها وكذلك بوصفها شريكا استراتيجيا في بلورة الأولويات والأنشطة المختلفة.

دور المنظمات الدولية في دعم تفتيش العمل:-

أعطت منظمة العمل الدولية قدرا كبيرا من الاهتمام لدعم تفتيش العمل في كافة أنحاء العالم سواء كان ذلك من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها في هذا المجال أو من خلال إطلاق برامج لدعم التفتيش ومساعدة الهيئات المكونة له خاصة في ظل التغير الهائل الذي طرأ على أسواق العمل والتطورات التكنولوجية والاقتصادية التي حصلت خلال السنوات الأخيرة ونتائج العولمة الاقتصادية.

لقد تمثل هذا الدعم في مجال تنظيم برامج تفتيش العمل وفي مجال تقديم خدمات الدعم التقني والخدمات الاستشارية في إدارة تفتيش العمل، وفي ضوء الإطار الواسع لمؤسسات هذه البرامج يتم التعاون في مجال التأكيد على الحقوق الأساسية في العمل والقضاء على عمالة الأطفال ومكافحة العمل الجبري وصقل وتشذيب المواد التدريبية لمفتشي العمل في مجال الزراعة والسلامة والصحة المهنية والحرص على التشاور مع العمال وأصحاب العمل وضمان مشاركتهم في تفتيش العمل وتعزيز إداراته.

الجوانب الرئيسية لمهام تفتيش العمل:-

أكدت التوصيات الواردة في تقرير لجنة دور تفتيش العمل في تحسين علاقات العمل وتهيئة المناخ المناسب للاستثمار والتي شكلها مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والثلاثين التي عقدت في المنامة عام 2010 على ضرورة تطوير التفتيش في مجال الصحة والسلامة المهنية بما في شأنه تحسين ظروف وبيئة العمل وتعزيز الوقاية من الأخطار المهنية، وتوفير الكوادر المتخصصة والمعدات اللازمة للغرض، وبحث إمكانية إحداث جهاز تفتيش متخصص في الصحة والسلامة المهنية في الدول التي لا يوجد فيها مثل هذا الجهاز، كما أكدت على ضرورة العمل على توسيع مجال نشاط أجهزة تفتيش العمل ليشمل مختلف القطاعات ومنشآت العمل بما في ذلك القطاع غير المنظم والمناطق الحرة والمنشآت الصغيرة و أيضا ظروف العمل المختلفة وعدم التمييز والعمال المنزليين والزراعيين ومناطق تجهيز الصادرات، وفي الدول التي تطبق الضمان الاجتماعي يفترض أن يغطي تفتيش العمل هذا الجانب، وفي حال تغطية الضمان الاجتماعي نفسه للتفتيش فإن قدرا كبيرا من التنسيق يجب أن يكون قائما بين الضمان ومؤسسات تفتيش العمل.

من ناحية ثانية أوردت الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة وبدأ نفاذها سنة 1950 وظائف نظام تفتيش العمل وذلك على النحو التالي:-

- تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال إنشاء قيامهم بهذا العمل مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والصحة والسلامة المهنية والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وغير ذلك من أمور بقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل.
- تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالأحكام القانونية فعالية.
- تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد.

التحديات التي تواجه تفتيش العمل:-

تعتبر التحديات التي تواجه مفتشي العمل حتى الآن تقليدية إلى حد كبير في طابعها وتتميز هذه التحديات بأنها واسعة الانتشار الأمر الذي يؤكد على ضرورة اعتماد نهج عالمي من أجل التوصل إلى آليات فعالة مستندة إلى أفضل الممارسات التي من شأنها تحسين تفتيش العمل وزيادة فاعليته.

في ضوء ذلك يعاني تفتيش العمل من جملة من التحديات والمعوقات واهم هذه التحديات على الإطلاق التحديات التالية:-

- ضعف الموارد ونقص الإمكانات المالية حيث تشير المعلومات إلى أن غالبية الدول تعاني من قلة الموارد المالية المتاحة الأمر الذي يجعل نظم التفتيش قاصرة.
- عدم فاعلية العقوبات والغرامات المعتمدة في التشريعات والأنظمة المعمول بها وقصورها عن تحقيق الهدف المطلوب من تفتيش العمل خاصة وأن هذه العقوبات والغرامات تفرض في سقف منخفض، وفي كثير من الأحوال لا توفر القوانين الوطنية للمفتشين القدر الكافي من حرية التصرف لغايات تنفيذ القانون وتعتبر الغرامات والإجراءات الإدارية بمثابة عقوبات في إدارة تفتيش العمل ويمكن استئناف ذلك أمام المحاكم بما يحمله ذلك من احتمالات المماطلة وضياع الوقت.
- ينعكس ضعف الموارد المالية بقوة على حجم القوى والموارد البشرية التي تعمل في إطار تفتيش العمل ففي ظل اتساع نطاق مهمات التفتيش ووجود آلاف وربما عشرات المواقع والمصانع والحالات التي يجب متابعتها والتفتيش عليها فإن هذا الضعف يجعل أنظمة التفتيش ضيقة ومحدودة النتائج.
- لا تقتصر التحديات التي تواجه تفتيش العمل على هذه العناصر الثلاثة المذكورة بل تتنوع لتشمل عددا آخر من التحديات وخاصة في عالم جديد متغير لعبت العولمة الاقتصادية وتطور التكنولوجيا دورا في تشكيله حيث ازدادت أهمية السلامة والصحة المهنية في ضوء ظهور عوامل جديدة تؤثر على صحة العاملين في شتى أنحاء العالم وتفتشي مرض نقص المناعة المكتسبة الإيدز وتنوع المخاطر البيئية وأيضا التفتيش على المخاطر النفسية والاجتماعية والضعف المرتبط بالعمل والتفتيش على أوضاع الفئات المستضعفة في عالم

متغير من خلال وضع ومتابعة البرامج الخاصة والحملات المخصصة للتفتيش على المخاطر المتعلقة بهذه الفئات والتفتيش على العمل غير المعلن والعمل غير المنظم والعمل والاستخدام في ضوء الأزمات الاقتصادية والمالية الأخيرة وترسخ ظاهرة الشركات المتعددة الجنسية وعمالة الأطفال في العديد من الدول.

الجزء الثاني

الاستثمار ما هو ؟ وما هي آليات تعزيزه؟

من الناحية الاقتصادية فإن الاستثمار هو إقامة مشاريع جديدة في كافة القطاعات الإنتاجية، على أن هذا الاستثمار إذا كان مطلوباً منه أن يحقق الأهداف المختلفة المرجوة منه بالإضافة إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي الذي يعتبر المؤشر الرئيس لزيادة معدلات النمو الاقتصادي يجب أن يتوجه بشكل أساسي إلى القطاعات المشغلة أو الأكثر تشغيلاً للعمالة وتحديدًا في قطاعي الصناعة والزراعة وتساهم زيادة الاستثمار في قطاع الخدمات على سبيل المثال في زيادة توليد الدخل والناتج المحلي الإجمالي ولكن انعكاسها على التشغيل يبدو محدوداً.

حفز الاستثمار وتعزيزه وإقامة مشاريعه الجديدة يتطلب بطبيعة الحال عناصر متعددة منها كما هو معروف عنصر الإدارة والأرض ولكن أهم هذه العناصر على الإطلاق والعنصر الذي يضمن توفير العناصر الأخرى هو عنصر المال أو رأس المال وهذا العنصر يمكن أن يكون وطنياً ويمكن أن يكون خارجياً (عربياً أو دولياً) ولهذا السبب نجد بأن كافة الدول والمجتمعات وبشكل خاص الدول النامية تتسابق من أجل جذب الاستثمارات الأجنبية وهذا الشكل من الاستثمارات له متطلبات خاصة متعددة الأشكال ومنها الاستقرار السياسي والتشريعات الضامنة لحرية دخول وتنقل رأس المال والتشريعات الضامنة للحقوق المادية والنقابية للعمال، على أن العالم الجديد المتغير جعل من بعض هذه المتطلبات أكذوبة وأداة سياسية للضغط على الدول النامية ودول العالم الثالث المرتبطة بعلاقات تبعية سياسية واقتصادية غير متكافئة مع الدول الكبرى والصناعية وفي هذا المجال يعتبر التقرير إلي أصدرته جمعية العمل الأمريكية (NLC) في شهر أيار 2006 والذي يتناول وضع العمالة الوافدة في المناطق الصناعية المؤهلة في الأردن وانتهاكات متعلقة بالحقوق العمالية وحقوق الإنسان في تلك المناطق أكبر مثال على ذلك.

العوامل الرئيسية لحفز الاستثمار وإقامة مشاريع العمل المستدام:-

تنقسم العوامل الرئيسية لحفز الاستثمار ما بين عوامل موضوعية موجودة أصلا وهي بحاجة إلى استغلال وتطوير وتكييف لتكون ملائمة لزيادة الاستثمار وما بين عوامل ذاتية تتعلق بالسياسات والإجراءات والتشريعات التي تلجأ لها الدولة من أجل تحفيز الاستثمار:-

- العوامل الموضوعية لحفز الاستثمار وهذه العوامل يمكن تلخيصها على النحو التالي:-
 1. توفر الموارد الطبيعية في البلاد مثل البترول والعناصر الطبيعية الأخرى كالموارد المائية والفوسفات والبوتاس والأراضي الزراعية الخصبة وفي مثل هذه الحالة فإن الاستثمار في هذه العناصر والموارد يكون سهلا ويحتاج فقط إلى تأمين الموارد الأخرى لضمان بناء الاستثمارات القوية.
 2. توفر القوى والموارد البشرية المؤهلة ويعتمد مثل هذا العامل على عدد من العوامل الأخرى ومن بينها السياسات التعليمية وتوفر مؤسسات التدريب والجامعات والمعاهد العليا وأكبر مثال على البلدان التي يتوفر فيها مثل هذا العامل الأردن الذي من المعروف أنه مصدر هام من مصادر تصدير اليد العاملة المؤهلة والمدربة إلى الدول العربية الأخرى.
 3. توفر رأس المال الكافي من أجل حفز الاستثمار ويعتبر هذا العامل من أهم العوامل لحفز الاستثمار وبدونه ليس من الممكن أو السهل إقامة استثمارات جديدة أو تطوير هذه الاستثمارات ويعتمد توفر رأس المال الوطني على الادخار كما ذكر سابقا أما رأس المال الخارجي أو الاستثمارات الخارجية فيعتمد توفرها وحجمها على عدد من العوامل المختلفة التي سيتم التعرف عليها.
 4. الاستقرار السياسي والأمني في البلد حيث أن هذا العامل ليس ضروريا لجذب الاستثمارات الخارجية وتوطينها فقط بل هو ضروري أيضا من أجل تحفيز رأس المال الوطني على الاستثمار في بلده لأنه من المعروف أن الدافع الرئيس لرأس المال من أجل الاستثمار هو دافع الربح وهذا الدافع لا يمكن أن يتحقق بدون الاستقرار السياسي الذي يؤدي في حال عدم توفره إلى توقف الأعمال وتعطلها مما يخفض الأرباح.

- العوامل الذاتية وهذه العوامل يمكن تلخيصها على النحو التالي:-

1. النظام السياسي القائم وقربه أو بعده عن تطبيق الديمقراطية ومدى توفيره للحريات العامة وبعد أو قرب النظام السياسي عن توفير الإمكانات للمواطنين وللفئات الاجتماعية المختلفة للتعبير عن مصالحها والبحث عن تحقيق هذه المصالح في أجواء من الحرية.
2. السياسات الحكومية المتبعة وبشكل خاص سياسات الحكومة الاقتصادية سواء كانت تتبع سياسة الاقتصاد الحر وآلية السوق أم لا تزال تطبق سياسات التدخل في الحياة الاقتصادية.
3. الأوضاع الإقليمية والدولية المحيطة بالبلد المعني فاستقرار الأوضاع السياسية والاقتصادية في العالم تحفز رأس المال العالمي والشركات متعددة الجنسية على التوجه للاستثمار في الدول الأخرى، على أنه من المعروف بأن حدوث القلاقل والمشاكل السياسية وعدم الاستقرار في الدول المجاورة أو في الإقليم ربما يكون دافعا لرأس المال في هذه الدول الذي يعتبر الربح حافزه الرئيسي إلى الانتقال إلى الدول التي تتمتع بالاستقرار السياسي وأكبر مثال على هذه الحالة تأثير الأحداث التي حصلت في العراق عند احتلال القوات الأمريكية لأراضيه وتوجه أصحاب رؤوس الأموال إلى الأردن وغيره من الدول من أجل استثمار أموالهم فيه.
4. التشريعات والقوانين النازمة للحياة الاقتصادية ولعلاقات العمل ويعتبر هذا العامل من أهم العناصر علاقة بتفتيش العمل وبدوره في حفز الاستثمار وإقامة مشاريع العمل المستدام وذلك بالإضافة إلى العناصر الأخرى التي ذكرت ولكن تفتيش العمل لا يمكن أن يكون له دور فعال وأن يساهم في حفز الاستثمار وتعزيز النمو الاقتصادي بدون أن يكون ذلك مدفوعا ومحميا بجملة من القوانين التي تعطي لتفتيش العمل دوره المطلوب.

الدور الحقيقي لتفتيش العمل في حفز الاستثمار:-

يظهر من ما ورد ذكره حتى الآن أن هنالك عوامل وعناصر هامة تلعب الدور الرئيس في حفز الاستثمار، كما يظهر أيضا بأن تفتيش العمل لا يحظى حتى الآن بذلك القدر من الاهتمام سواء كان ذلك في المعايير الدولية أو في التشريعات الوطنية كما أنه قد يلقي بعض المقاومة أو مقاومة شديدة من أطراف معينة لأنه يعمل على تطبيق أحكام القانون وضمان عدم التعدي عليه وهو بهذا المفهوم يسعى لمنع استغلال طرف لطرف آخر وبما أن هذا الاستغلال وتجاوز القانون يؤدي إلى زيادة

الأرباح سواء كان ذلك بشكل فردي أو على مستوى المؤسسات فإنه من الطبيعي أن يكون موضوعا خلافيا وان يلقى مقاومة سواء كان ذلك على مستوى وضع التشريعات أو تعديلها أو على مستوى تطبيقها بشكل فعال.

استنادا لذلك من المناسب الاعتراف بأن دور تفتيش العمل في حفز الاستثمارات وإقامة مشاريع العمل المستدام يبقى دورا محدودا بالمقارنة مع العوامل والعناصر الموضوعية والذاتية الأخرى.

دور تفتيش العمل أساسه التشريع:-

يرتبط تفتيش العمل ارتباطا وثيقا بوجود جهاز لإدارة العمل وهو وزارة العمل كما هو معروف وبدون وجود هذا الجهاز لا يمكن أن يكون هنالك تفتيش للعمل قادر على تنفيذ المهمات المطلوبة منه.

في جانب آخر يعتمد مدى نجاح تفتيش العمل والإدارة أو الإدارات المعنية فيه والمرتبطة به كما ذكر في وزارة العمل بالدور والحجم المعطى له في هذه الوزارة وهو بطبيعة الحال مختلف بين دولة وأخرى وهذا الدور مرتبط بالتشريع الذي ينظمه ويحدد مهماته، وقوة هذا التشريع وشموله يحدد دور تفتيش العمل في الحفاظ على تطبيق أحكام القانون واحترامها والحفاظ على حقوق العمال والأطراف المعنية كما أنه يحدد دور وآفاق مساهمة تفتيش العمل في حفز الاستثمار وإقامة مشاريع العمل المستدام.

عمليا يجب علينا الاعتراف بأن تفتيش العمل في الدول النامية لا يلعب دورا كبيرا في حفز الاستثمار، ورغم إن إدارات العمل أو وزاراتها تكيفت مع الظروف والمتطلبات الجديدة في عالم متغير فهي قد تطورت استجابة للصعوبات الاقتصادية والاجتماعية وكان من أبرز التطورات في تاريخ وزارات وإدارات العمل في أيامنا هذه ضلوعها في سياسات التنمية الاقتصادية بحكم تزايد الاهتمام بسياسات العمالة والحياة الاجتماعية، فقد انتقلت وزارات العمل من وظيفتها الأصلية الضيقة التي اقتصرت على الحماية وتطبيق القانون وفرض الجزاءات إلى وظائف اضطلعت معها بدور كبير في التنمية الاقتصادية وهكذا تحولت هذه المؤسسات إلى أدوات حكومية رئيسة لصياغة وتنفيذ سياسات العمل لتنسجم مع أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولكن هذه التطورات لم تنعكس على قدرة المؤسسات الحكومية والتشريعات التي تنظم عملها والدوائر المرتبطة بها والتابعة لها للتأثير على حفز الاستثمار وجذبه وتوظيفه.

يعزز هذا الاستنتاج معرفة أن حفز الاستثمار وإقامة مشاريع العمل المستدام هو من مهمات وزارات ومؤسسات مختلفة أخرى تعتبر هذه المهمة من ضمن اختصاصاتها المباشرة وهي المؤسسات والدوائر ذات العلاقة بالسياسيتين المالية والاقتصادية ومنها بطبيعة الحال وزارات المالية والتخطيط ووزارة الاقتصاد أو الصناعة والتجارة والدوائر التابعة لها مثل مؤسسات دعم الاستثمار وضمان الودائع والبنك المركزي وسياساته وقراراته وهيئة التخصيص وغيرها من الدوائر والوزارات والمؤسسات الحكومية المعنية بحفز الاستثمار الوطني والأجنبي.

أعطت معايير العمل الدولية والعربية اهتمامات بتفتيش العمل باعتباره أحد مهمات إدارات العمل ولكنها لم تفترض أن تفتيش العمل يمكن أن يلعب دوراً رئيساً في حفز الاستثمار وإن كانت معايير العمل العربية في الاتفاقية رقم (19) لسنة 1989 أعطت لمفتشي العمل صفة "الضابطة العدلية" وأكدت على ضرورة أن تنظم كل دولة تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل كما ذكر سابقاً ولكن هذه الاتفاقية لم تنطرق في أي بند من بنودها أو في ديباجتها إلى دور تفتيش العمل في حفز الاستثمار وتحقيق التنمية الاقتصادية.

على أن منظمة العمل العربية بادرت في أكثر من مرة إلى الاهتمام بتفتيش العمل في نشاطاتها حيث عقدت عام 2010 ندوة إقليمية حول تفتيش العمل في المعايير والتشريعات الوطنية في القاهرة ولم تنطرق توصياتها إلى هذه القضية ولكن المنظمة كانت المبادرة في ربط تفتيش العمل بتهيئة المناخ المناسب للاستثمار وذلك في الدورة السابعة والثلاثين للمنظمة التي عقدت في البحرين عام 2010 حيث شكلت لجنة للبحث في "دور تفتيش العمل في تحسين علاقات العمل وتهيئة المناخ المناسب للاستثمار"، ولكن تقرير هذه اللجنة لم يتطرق من بعيد أو قريب إلى صلة تفتيش العمل بحفز الاستثمار، كما أن توصيات الندوة لم تأخذ هذه القضية بعين الاعتبار.

أما منظمة العمل الدولية فمن بين 188 اتفاقية صدرت عن منظمة العمل الدولية حتى عام 2007 فإن تفتيش العمل لم يكن موضوعاً سوى لأربعة اتفاقيات من كافة هذه الاتفاقيات، ومن بين 199 توصية صدرت حتى عام 2007 فإن تسعة منها فقط كانت موضوعاً لتفتيش العمل ولم يكن أيًا من هذه الاتفاقيات والتوصيات موضوعاً لحفز الاستثمار والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

على أن منظمة العمل الدولية ناقشت في الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي الذي انعقد عام 2011 وفي التقرير الخامس وموضوعه (إدارة العمل وتفتيش العمل) وقد خصصت الفصول الثلاثة الأولى للبحث في إدارات العمل (الوزارات) وفي الفصلين الرابع والخامس ناقشت موضوع تفتيش العمل، وقد ربط هذا التقرير في الفصل الثاني بين إدارة العمل وبين التنمية الاقتصادية ولكن بشكل محدود ولم يربط بأي شكل من الأشكال بين تفتيش العمل باعتباره مهمة من المهمات الرئيسية لإدارة العمل وبين التنمية الاقتصادية والاجتماعية أو حفز الاستثمار.

أهمية تفتيش العمل للاستثمارات الأجنبية:-

يبدو هذا العنوان وكأنه كلمة حق يراد بها باطل لأن الهدف من تفتيش العمل بشكل أساسي هو ضمان تطبيق أحكام القانون فيما يتعلق بحقوق العمال وبيئة العمل وشروط الصحة والسلامة المهنية وضمان الحقوق الأساسية في العمل ومنها حق التنظيم النقابي والحرية النقابية وعدم التمييز في العمل بين الجنسين والتفتيش على العمل غير المنظم وعلى شروط وظروف عمل العمال المنزليين والعمال الزراعيين والعمال في مناطق تجهيز الصادرات وفي ضوء الأوضاع الجديدة التفتيش على فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز كما ذكر سابقاً.

إن كافة هذه الجوانب التي تدخل ضمن اختصاصات مفتشي العمل هي لحماية حقوق العمال وليست لحماية حقوق أصحاب العمل والمستثمرين وإدارات المصانع الذين هم الجهة التي سيتم التفتيش عليها لضمان عدم حصول انتهاكات في حقوق العمال ولذلك فإن القول بأن تفتيش العمل يعتبر عاملاً جاذباً للاستثمارات الخارجية ليس قولاً متوازناً بالمطلق ولكن تفتيش العمل بشكل عام يؤدي إلى خلق علاقات عمل مستقرة تضمن عدم قيام نزاعات عمالية تعطل الإنتاج وتفجر النزاعات العمالية وبالتالي الإضرابات والاعتصامات.

إن تفتيش العمل يؤدي بشكل غير مباشر في حال كونه شاملاً لكافة الجوانب إلى تحقيق الاستقرار في العلاقات بين أطراف الإنتاج وفي العملية الإنتاجية نفسها وذلك بشكل مباشر وغير مباشر ولذلك فإن الاستثمارات سواء كانت استثمارات وطنية أو استثمارات أجنبية معنية بتدعيم تفتيش العمل والتعاون مع الأجهزة التي تقوم به فهذا أجدى وأكثر منفعة لها من محاولة استغلال العامل وعدم الالتزام بأحكام القانون ومن هذا المنطلق وبدون أن تكون هذه الحقيقة قد وردت في أي وثيقة أو معيار دولي

أو عربي فإنها تعكس الواقع فالاستثمار الناجح والذكي هو الذي يتعامل مع تفتيش العمل باعتباره عنصرا هاما وإيجابيا من عناصر جذب الاستثمار وتوطينه.

عمليا وفي مثال على استغلال أوضاع العمال والادعاء بالحرص عليها تعرضت المناطق الصناعية المؤهلة العاملة في الأردن إلى هجمة شرسة بادعاء أن العمال فيها يتعرضون إلى انتهاكات لحقوقهم وقد تجسدت هذه الهجمة بالتقرير الذي أصدرته جمعية العمل الأمريكية (NLC) في شهر أيار عام 2006 والذي يدعي وجود انتهاكات متعلقة بالحقوق العمالية وحقوق الإنسان في تلك المناطق وأعقبها تشكيل لجنة من مجلس الشيوخ الأميركي وجمعية العمل الأميركية للتحقيق في هذه الادعاءات قامت بزيارة الأردن والتقت فيها مع الأطراف المختلفة ومن ضمنها ممثلين عن اتحاد نقابات العمال وقد أعقب ذلك وضع خطة من قبل وزارة العمل للنهوض بكفاءة عمليات التفتيش على العمالة.

واقع الحال أن العمالة في هذه المناطق غالبيتها هي عمالة وافدة من جنسيات غير أردنية أما أصحاب العمل فهم مستثمرون غير أردنيين يعملون بموجب أنظمة خاصة ولا تسري عليهم أحكام قانون العمل الأردني بل القوانين والأنظمة الخاصة بتلك المناطق والتي يؤخذ فيها بعين الاعتبار تشجيع الاستثمار وكان من الواضح أن الهدف من هذا التقرير هو هدف سياسي وأن الحرص على مصلحة العمال الأردنيين كان يجب أن يكون هو الأساس قبل أن يكون الهدف هو الحفاظ على مصلحة العمال الوافدين، وقد تم في الحملة المذكورة الربط بين تشجيع دخول الاستثمارات إلى تلك المناطق وبين الحفاظ على حقوق العمالة العاملة فيها علما بأن الانتهاكات المذكورة كانت تتم من خلال أصحاب عمل غير أردنيين.

الخلاصة:-

1. يعتبر تفتيش العمل من اختصاصات إدارات العمل وهي وزارة العمل وتتبع أجهزة ومؤسسات التفتيش هذه الوزارة.
2. تعمل أجهزة تفتيش العمل من خلال قوانين وتشريعات وطنية وتسترشد هذه القوانين بمعايير العمل الدولية والعربية في عملها ولا يمكن ممارسة تفتيش العمل بدون وجود هذه التشريعات.

3. لا يمكن القيام بعمليات تفتيش العمل بدون توفر الموارد المالية الكافية وبدون توفر العدد الكافي من القوى البشرية المدربة ويحتاج المفتشون إلى تدريب دائم ومتواصل ليتمكنوا من ممارسة مهامهم.
4. يعتبر الهدف الرئيسي من تفتيش العمل التأكد من ضمان تطبيق أحكام القانون فيما يتعلق بحقوق العمال وبيئة العمل والصحة والسلامة المهنية وحقوق التنظيم النقابي وعدم التمييز، والتفتيش على عمل العامل الزراعيين والمنزليين ولذلك فإن التفتيش يستهدف التأكد من التزام أصحاب العمل سواء كانوا أفراد أو مؤسسات بكل ما له علاقة بحقوق العمال.
5. عمليا فإن تفتيش العمل إذا ما أريد له أن ينجح وأن تكون تدخلات مفتشي العمل فعالة لا بد أن يكون أصحاب العمل والعمال أو منظماتهم على دراية كاملة بما يترتب على كل طرف منهم من حقوق وواجبات وأن يحرص على مراعاتها من خلال التشاور الفعال والمتبادل.
6. لا تعطي القوانين والتشريعات النازمة لتفتيش العمل القدرة على عملية التفتيش من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة منها لأنها تعتمد بشكل رئيس على العقوبات والغرامات التي لا تكون واضحة في كثير من الأحيان في هذه القوانين وفي كثير من الأحيان فإن هذه العقوبات يمكن استئنافها أمام المحاكم المدنية والجزائية الأمر الذي يفقد تفتيش العمل قدرته على تحقيق الأهداف المرجوة منه.
7. يعتمد جذب الاستثمارات على جملة من العوامل الموضوعية والذاتية التي ليس لها علاقة مباشرة بتفتيش العمل وبذلك فإن هذه المهمة هي من اختصاص جهات حكومية مختلفة في حال توفر الشروط الموضوعية كوزارات الاقتصاد أو الصناعة والتجارة ووزارة التخطيط ووزارة المالية والبنك المركزي ومؤسسة تشجيع الاستثمار والجهاز المصرفي والسياسات المالية والنقدية للحكومة.
8. لا يلعب تفتيش العمل دورا ملموسا في جذب الاستثمارات المحلية ولكن تفتيش العمل يمكن أن يساعد في تقديم الدعم والمعونة الخارجية ومن المؤسسات الدولية لضمان استقرار علاقات العمل الأمر الذي يعتبر هاما بالنسبة للاستثمارات الخارجية.
9. يعتبر تفتيش العمل هاما جدا بالنسبة للنقابات العمالية بسبب ارتباطه الوثيق مع حقوق العمال وظروف العمل وحسن تطبيق القانون والمساواة وهذا يتطلب من هذه النقابات الاهتمام بتفتيش العمل ودعمه مراقبته والنضال بشكل دائم من أجل تطوير التشريعات الخاصة به.

