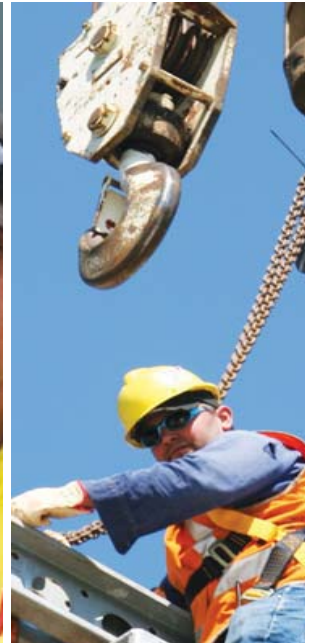




الجمعية  
العالمية  
لتفقد الشغل

# المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقيّة لأجهزة تفقد الشغل

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL \* INTERNATIONAL ASSOCIATION OF LABOUR INSPECTION  
ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO \* INTERNATIONALE VEREINIGUNG FUR ARBEITSINSPEKTION  
الجمعية العالمية لتفقد الشغل



Government of South Australia  
SafeWork SA

\*نتوجه بالشكر الجزيل لفولفكان فون رشتوفن الخبير والمستشار الفني لدى الجمعية العالمية لتفقد الشغل.  
\* تمت ترجمة المدونة من طرف شاكر الساحلي المتفقد الرئيس للشغل وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج (الجمهورية التونسية).

رسالة السيدة ميشال باترسون رئيسة الجمعية العالمية لتفقد الشغل

### 1. تقديم

1.1 لماذا المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل

2.1 معاضدة البلدان المصادقة على إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل

3.1 مد كل البلدان بالنصائح فيما يتعلق بإنتظاراتهم في مجال النهوض بالمعايير الأخلاقية

4.1 النهوض بأفضل الممارسات المهنية و الأخلاقية

5.1 المساهمة في تطوير السلامة المهنية في أماكن العمل

2. نطاق تطبيق المدونة

3. المدونة : إطار و مرجعية أخلاقية

1.3 الإلتزام الشخصي

2.3 الإلتزام المؤسساتي لمنظومة تفقد الشغل

3.3 ضرورة إنخراط الحكومات و المؤسسات التشريعية

### 4. التقييم

1.4 المعرفة و الكفاءة

2.4 الإستقامة و النزاهة

3.4 التصرف اللبق و الإحترام

4.4 الموضوعية ، الحياد و المساواة

5.4 الإلتزام و قابلية التأقلم مع الإحتياجات

6.4 الإلتزام بالعمل على الإنسجام بين السلوك الشخصي و التصرف المهني

5. معالجة الشكاوى المرفوعة ضد مفتشي العمل و طرق التحكيم فيها

6. مراحل تطبيق مبادئ المدونة و تفعيلها

7. نموذج إجرائي لإتخاذ القرارات الشرعية و الأخلاقية



## رسالة رئيسة الجمعية العالمية لتفقد الشغل

### السياق العام

إن صياغة المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفتيش العمل قد شكلت هدفا إستراتيجيا بالنسبة للجمعية العالمية لتفقد الشغل خلال المدة النيابية المتراوحة بين سنوات 2005 و 2008. وقد حدد هذا الهدف الإستراتيجي على أساس خلفية ومرجعية ترمي للارتقاء بالأداء المهني والأخلاقي لمنظومات تفتيش العمل و ذلك بغرض زيادة قدرتها على القيام بالمسؤوليات المنوطة بعهدتها.



و يسرني إعلامكم أن الجلسة العامة للجمعية العالمية لتفقد الشغل المنعقدة بجينيف خلال شهر جوان 2008 قد تولت المصادقة على المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل والتي تتضمن سلسلة المبادئ الأساسية المناسبة لتشجيع و دعم النهوض بحرفية منظومات تفقد الشغل على الصعيد العالمي.

و يتوجب الآن على كل أعضاء الجمعية العالمية لتفقد الشغل العمل و الحرص على ضمان تطبيق المبادئ الأساسية للمدونة في بلدانهم.

و تعدّ المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل وثيقة إطارية تحدد العناصر و المبادئ الأساسية التي يتم إعتماها للنقاش على صعيد كل بلد و ذلك قصد بلورة و صياغة مدونة مبادئ تتناسب و تتماشى مع الوضعيات المحلية.

وتهدف المدونة للنهوض بحرفية أجهزة تفقد الشغل من خلال دعم الممارسة النزيهة و تطوير القدرة على التأقلم و الإستجابة لإحتياجات المحيط، هذا بالإضافة إلى التأسيس للتصرف الرشيد على مستوى منظومات تفقد الشغل.

ولضمان حسن تطبيق مبادئ المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية يتحتم على المسؤولين على أجهزة تفقد الشغل بذل كل العناية لإرساء تعاون مع حكوماتهم و مع محيطهم المباشر و خاصة مع ممثلي الأعراف و العمال و ذلك إعتبارا لدورهما الحيوي على صعيد تفعيل القيم الأساسية الواردة بالمدونة.

وإنطلاقا من شمولية المبادئ الواردة بالمدونة و طموحها لإستهداف كل عناصر منظومة تفتيش العمل فإن عملية المصادقة على المدونة تستوجب تطوير المحيط و إدخال تحسينات على ظروف و شروط



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل



عمل المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل و ذلك لحفزهم على تطبيق والتقيد بالمبادئ الأساسية الواردة بالمدونة. إن دعم رصيد الثقة التي يتمتع بها مفتشو العمل لدى الأعراف و العمال يحتم مزيد التحسيس على الصعيد العالمي بالخصال الشخصية المستوجبة للإضطلاع بمهمة تفتيش العمل و بالأدوار والمسؤوليات الموكولة إليهم.

إن المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل هي في الواقع ثمرة و نتاج إستشارة شاملة إمتدت على طوال ثلاث سنوات على الصعيد العالمي.

وقد إستغلت الجمعية العالمية لتفقد الشغل كل الإمكانيات المتاحة من ندوات و نشریات و موقعها على شبكة الإنترنت لفتح النقاش و الحوار حول فائدة و لزوم صياغة وثيقة تتضمن المبادئ الأساسية المؤطرة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل.

وتدارست الجمعية العالمية لتفقد الشغل مع العديد من البلدان الأعضاء إمكانية تطبيق وتفعيل المبادئ التي تضمّنتها المدونة، وأثبتت التجارب المنجزة بأن المدونة وإنطلاقاً من كونها إطاراً مرجعياً قد شكّلت رافداً أساسياً للإرتقاء بالأداء المهني والأخلاقي لأجهزة تفقد الشغل وذلك بقطع النظر عن درجة التطور التي بلغت إدارة العمل في البلدان التي شملتها التجربة.

وقد سجّلت الجمعية العالمية بكلّ إعتراز تحمّس و التزام البلدان الأعضاء لتفعيل وتطبيق المبادئ والقيم التي تضمّنتها المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل.

وإنني أدعوكم إلى العمل والمثابرة لتوفير الظروف والشروط الملائمة لتطبيق المبادئ والقيم التي نصّت عليها المدونة ودعم التعاون والشراكة بين البلدان الأعضاء بالجمعية العالمية بهدف النهوض بحرفية أجهزة تفقد الشغل.

ومع تجديد دعوتي لإعتماد المدونة يسرّني أن أتوجّه بالشكر الجزيل لكلّ من ساهم في إنجاز وبلورة هذه الوثيقة المرجعية، وإنني مبهجة مسبقاً بأن أتولى رفع تقرير للجلسة العامة القادمة التي ستعقد سنة 2011 بجنيف حول التقدّم والإنجازات المسجّلة في مجال تطبيق مبادئ المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل.

ميشال باترسون  
رئيسة الجمعية العالمية لتفقد الشغل



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل

## مقدمة :

تضطلع نظم تفتيش العمل بدور هام في مجال النهوض بظروف العمل والإستخدام المنصف والصحة والسلامة في مواقع العمل.

وتقرّ الجمعية العالمية لتفقد الشغل بأنّ السلوكيات الأخلاقية والقيم الحرفية تلعبان دورا مركزيا على مستوى تنمية قدرات أجهزة تفقد الشغل فيما يتعلق بتقديم أرقى الخدمات المتاحة للأطراف الاجتماعية ومجموع الفاعلين المحليين.

وتعدّ المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية ميثاقا لكلّ مشغل بجهاز تفقد الشغل يلتزم بمقتضاه بإنجاز المهام الموكولة إليه على أساس التقيد بمبادئ الحرفية والاحترام والحياد والنزاهة.

وقد تمّت بلورة مبادئ المدونة العامة على خلفية إعانة المشتغلين بجهاز تفقد الشغل على تعميق وعيهم بالواجبات والمسؤوليات المنوطة بعهدتهم باعتبارهم موظفين بمرفق عام هذا بالإضافة إلى السعي إلى تحسين ظروف وشروط عملهم بما يتماشى والمبادئ المعلنة بالمدونة.

إنّ مبادرة الجمعية العالمية لتفقد الشغل بصياغة وبلورة ونشر مبادئ المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية تننزل في الواقع في إطار الالتزام المعلن من قبل منظمة العمل الدولية سنة 2006 والقاضي بضرورة اتخاذ التدابير التي من شأنها دعم وتحديث نظم تفتيش العمل على الصعيد العالمي وذلك من خلال إيلاء عناية خاصة لتفعيل المعايير الأخلاقية والمهنية.

### 1.1. لماذا المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل ?

لقد تولّت الجمعية العالمية لتفقد الشغل صياغة المدونة بغرض توفير إطار مرجعي يمكن من التأسيس للارتقاء بالأداء المهني والأخلاقي لنظم تفتيش العمل.

إن الإلتزام بالقيم والمبادئ الواردة بالمدونة يضيء الشفافية والمسؤولية على مستوى سير عمل أجهزة تفقد الشغل هذا بالإضافة إلى تنمية الشعور بالإطمئنان والحماية لدى المشتغلين بنظم تفتيش العمل.

إن هدف هذه المدونة هو وضع و بلورة قواعد لتنظيم سير المهنة إستنادا لمنطلقات أساسية و إستجابة لضرورات تتمحور حول العناصر التالية:



المدونة العامة للسلوكيات المهنية والأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل

- تحديد أنماط السلوكيات المقبولة
- تشجيع أفضل الممارسات الممكنة
- وضع مقاييس لإعتمادها عند المبادرة بالتقييم الذاتي
- صياغة إتفاق إطاري يحدد التصرفات و المسؤوليات الناجمة عن السلوكيات على الصعيدين الرسمي و الخاص
- العمل على تنمية و تطوير الهوية المهنية
- العمل على نشر الأفكار الهادفة لإعتماد معايير العمل اللائق و الأمن و السليم
- توفير كل الفرص المتاحة لمزيد الإرتقاء بأداء المهنة وتجذير الإعتراف بأهمية الأدوار الموكولة إليها

### 2.1. معاهدة البلدان المصادقة على إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل

حددت الإتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل المناهج و المعايير الواجب إعتمادها للنهوض بالحوار الإجتماعي و الصحة و السلامة و المساواة في أماكن العمل.

و تضطلع نظم تفتيش العمل الحديثة بدور هام لضمان السلم الإجتماعية من خلال السهر على تطبيق قوانين العمل على جميع أصحاب العمل و العمال وذلك بغاية تكريس مبدأ المساواة ودعم سبل تحقيق أهداف العمل اللائق.

إن إعتماد المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية من قبل البلدان الأعضاء بمنظمة العمل الدولية يحتم إلتزام و إنخراط نظم تفتيش العمل في المسار الرامي إلى الإرتقاء بالأداء المهني و الأخلاقي على أساس تكريس و تفعيل مبادئ النزاهة و الحرفية.

### 3.1. مد كل البلدان بالنصائح فيما يتعلق بإنتظاراتهم في مجال النهوض بالمعايير الأخلاقية

تشكل الرشوة و الممارسات غير الشريفة ظاهرة متفشية في كل البلدان بطرق مختلفة و بأساليب متنوعة. ونشير على سبيل المثال إلى بعض التصرفات و السلوكيات التي يأتيها مفتشو العمل كقبول بعض الهدايا و التوسط لفائدة أصدقائهم أو عائلاتهم للحصول على إمتيازات أو خدمات مقابل التواطؤ أو غض النظر عن إنتهاكات قوانين العمل.



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقّد الشغل

إن إعتقاد المدونة و القيم الواردة بها سيتمكن من تحديد الثوابت الواجب التقيد بها من قبل المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل عند ممارستهم لمهامهم و ذلك من خلال تعميق الوعي بالسلوكيات غير الشريفة و التعريف بالآليات الكفيلة بكشف كل التجاوزات.

#### 4.1 النهوض بأفضل الممارسات المهنية و الأخلاقية

من المفروض أن تشكل مبادئ الإستقامة و العدل و إحترام الآخرين القواسم المشتركة التي يجب إشاعتها ونشرها بين المهنيين المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل و ذلك بإعتبار الترابط الوثيق بين السلوكيات المهنية و السيرة الأخلاقية.

ومن الضروري في هذا السياق العمل على دعم التوجّه الرامي إلى بناء نظم تفتيش عمل على قاعدة الحرفية و صيانة القيم الأخلاقية.

وتعتبر المدونة إطارا مرجعيا قابلا للتطور و التحسّن إنطلاقا من تقييم و متابعة تطبيق المبادئ و تحليل السلوكيات المهنية و الأخلاقية للمشتغلين بأجهزة تفقد الشغل.

ومن واجب مفتشي العمل ممارسة وظائفهم طبقا لمبادئ النزاهة و الحياد و الإنصاف، هذا بالإضافة إلى لزوم إيلاء العناية و الرعاية للفئات الهشة و الضعيفة و ذلك من خلال تطويع كفاءاتهم و مرجعياتهم المعرفية لضمان العيش اللائق لهذه الفئات.

ويتوجّب على مفتشي العمل السعي و تشجيع كل المبادرات التي من شأنها تطوير المحيط بشكل يضمن تطبيق القيم و المبادئ الواردة بالمدونة من قبل المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل.

#### 5.1 المساهمة في تطوير السلامة المهنية في أماكن العمل

تشكل "المصداقية" شرطا جوهريا لبناء نظام تفتيش عمل قادر على تأمين السلامة في أماكن العمل ودعم مقومات العمل اللائق.

ولمفتشي العمل قدرات ذاتية تمكنهم من التأثير على المحيط و تغيير ملامحه في اتجاه التشجيع على الإنصاف و على النهوض بالعمل الآمن و الصحي ودعم مقومات العمل اللائق.

إن تفعيل القدرات الذاتية لأجهزة تفقد الشغل تفرض دعم مصداقية المؤسسة و إشعاعها لدى الشركاء الإجتماعيين و ذلك من خلال شحذ العزائم لمزيد الإرتقاء بالأداء المهني لمفتشي العمل على أساس قيم النزاهة و المصداقية.

و تمنح المدونة بحكم القيم و المبادئ التي تضمنتها نفوذا و اسعا و شاملا لمفتشي العمل لإستبعاد كل



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل



الضغوطات التي يمكن أن تسلط عليهم لحملهم على غضّ الطرف أو تجاهل الوضعيات المخالفة للقانون و التي تشكل خطرا على الصّحة و السلامة في أماكن العمل.  
إن الممارسة الفعلية للنفوذ و الصلاحيات الموكولة إلى مفتشي العمل تعزّز في الواقع مصداقيتهم لدى كل الأطراف المسؤولة على المحافظة و النهوض بظروف الصحة و السلامة المهنية.



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقّد الشغل

## 2. نطاق تطبيق المدونة

لقد تمت صياغة المدونة على أساس تطبيقها على الصعيد العالمي، ويمكن إعتقاد القيم والمبادئ المضمنة بالمدونة على نطاق الأوسع التالية:

- يمكن إعتقاد المدونة على نطاق البلد
- يمكن إعتقاد المدونة على نطاق المقاطعة
- يمكن إعتقاد المدونة على نطاق جزء من الدولة الفيدرالية
- يمكن إعتقاد المدونة على نطاق الجهة
- يمكن إعتقاد المدونة على نطاق قطاع النشاط
- يمكن إعتقاد المدونة على نطاق المشروع
- يمكن إعتقاد المدونة على نطاق المجموعة
- يمكن إعتقاد المدونة على نطاق المنظمة
- يمكن إعتقاد المدونة على النطاق الشخصي

ويمكن لكل بلد أو منظمة أو شخص إعتقاد المدونة في صيغتها الحالية أو الإستثناء بها كنموذج لإنجاز دليل للسلوكيات المهنية و الأخلاقية يأخذ بعين الإعتبار الخصوصيات الذاتية.



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقّد الشغل

### 3. المدونة إطار و مرجعية أخلاقية

يجب على المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل تقديم الخدمات التي تستجيب لإنظارات المحيط و بصورة تكرّس قيم النزاهة وذلك لدعم ثقة الشركاء الإجتماعيين في منظومة تفتيش العمل بإعتبارها مصدرا لسلطة مسؤولة .

ولبلوغ هذا الهدف تقترح المدونة إطارا و مرجعية أخلاقية تتضمن ستّ قيم شاملة يجب تفعيلها للنهوض بأداء مفتشي العمل وهي على التوالي:

1 المعرفة و الكفاءة

2 الإستقامة و النزاهة

3 التصرف اللبق و الإحترام

4 الموضوعية ، الحياد و المساواة

5 الإلتزام وقابلية التأقلم مع الإحتياجات

6 الإلتزام بالعمل على الإنسجام بين السلوك الشخصي و التصرف المهني

تحدد هذه القيم معايير و قواعد التصرف الواجب تطبيقها و التقيد بها من قبل المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل .

وإن عملية إنتقاء القيم و تحديد قواعد التصرف المهني تقتضي الإلتزام المسبق و الشخصي لمفتشي العمل و تتطلب إنخراط المؤسسة في المسار الرامي للإرتقاء بأداء المنظومة.

إن الإلتزام الشخصي لمفتشي العمل بالقيم الواردة بالمدونة و إنخراط المنظومة المؤسساتية في المسار الجديد يشكلان أرضية و مدخلا لتكريس الجدوى و النجاحة على مستوى نفاذ و تطبيق القيم.

#### 1.3 الإلتزام الشخصي

يجب على كل مفتش عمل الإعتراف و الإلتزام بالقيم الواردة بالمدونة و العمل على إعتمادها عند الإضطلاع بالمهام الموكولة إليه.

#### 2.3 الإلتزام المؤسساتي لمنظومة تفقد الشغل

على الصعيد المؤسساتي يجب العمل على النهوض بظروف و شروط عمل المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل وذلك من خلال تحسين الإحاطة بهم و إرساء الحوافز المعنوية و المادية لفائدتهم و الإرتقاء بمستويات الحماية.



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل

### 3.3. ضرورة إنخراط الحكومات و المؤسسات التشريعية

يجب على الحكومات و على المؤسسات التشريعية في كل البلدان العمل على صياغة ووضع الآليات القانونية و الحرص على تمكين أجهزة تفقّد الشغل من الموارد المالية و البشرية الكفيلة بتوفير الظروف الملائمة لتطبيق القيم و المبادئ الواردة بالمدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقّد الشغل.



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقّد الشغل



## المعرفة و الكفاءة

## القيمة الأولى

## تحديد المضمون:

إعتماد التكوين المستمر مع التركيز على تعزيز القدرات المهنية

## هدف و غاية القيمة

تهدف هذه القيمة إلى تطوير معارف وخبرات مفتشي العمل. وهي تؤكد على أهمية تنمية الكفاءات وعلى ضرورة توظيف الخبرات المكتسبة وذلك في نطاق التبادل و التعاون بين مفتشي العمل لضمان الأمان و الإنصاف في أماكن العمل.

## معايير السلوك

**الإلتزام المحمول على مفتش العمل:**  
السعي لتحسين المكتسبات المعرفية و القدرات المهنية من أجل الإرتقاء بنوعية الخدمات المسداة للشركاء الإجتماعيين.

**الإلتزام المحمول على منظومة تفتيش العمل:**  
تنظيم و توفير فرص للتكوين لفائدة مفتشي العمل لتنمية قدراتهم و كفاءاتهم.

تحديد المضمون:

من أجل سلوك مهني يجلب الإحترام و الثقة و يشجع على إتخاذ المبادرات

هدف و غاية القيمة

تهدف هذه القيمة إلى تشجيع السلوكيات القائمة على مبادئ الإستقامة و النزاهة و التي تفرض التقيد بالإستقلالية و التحفظ عند إتخاذ القرارات.

معايير السلوك

الإلتزام المحمول على مفتش العمل:

- ألتزم بعدم إبداء ملاحظات و عدم الإدلاء بأراء أو إستنتاجات إلا بعد دراسة الحالة و الوضعية طبقا للمناهج الحرفية.
  - ألتزم بممارسة نشاطاتي المهنية بمثابرة و حياد وذلك في إطار الوعي بالمسؤوليات المنوطة بعهدتي وذلك في صورة معاينة المخالفات أو الوقوف على تضارب بين المصالح.
  - أقرّ أنّ الإلتزام بالمصلحة العامة يعدّ أولوية مطلقة و ألتزم بتحاشي السلوكيات المشبوهة التي يمكنها النيل من نزاهتي أو من ثقة الشركاء الإجتماعيين في المؤسسة.
  - ألتزم بالإمتناع عن قبول الهدايا و الهبات و رفض كل أشكال المحاباة أو الإمتيازات الخاصة التي من شأنها إعاقة تنفيذ المسؤوليات المنوطة بعهدتي.
  - ألتزم بخدمة المجموعة وفقا للتعليمات الصادرة عن منظومة تفتيش العمل وفي إطار التوجّهات المرسومة من قبل الحكومة و السلطة التشريعية و ذلك دون خوف أو خشية من المؤاخذه مع الحرص على تكريس مبدأ الحياد و الصراحة.
  - ألتزم بمقاومة المحاباة و المحسوبية.
  - ألتزم بتوظيف الموارد المسخّرة بنجاعة و كفاءة خدمة للصالح العام و بشكل مبررّ و سهل البلوغ.
- الإلتزام المحمول على منظومة تفتيش العمل:**
- العمل على تفعيل الإجراءات و دعم التطور التدريجي للنهوض بالسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل.

## القيمة الثالثة

## التصرف اللبق و الإحترام

### تحديد المضمون:

العمل على دعم الصلة بالمجتمع إنطلاقاً من تنوّعه و إقامة الدليل على إرادة الإحاطة الشاملة

### معايير السلوك

### هدف و غاية القيمة

تهدف هذه القيمة إلى دعم الحرفيّة و معاملة الأفراد على أساس الحياد و الإنصاف بعيداً عن كل الأحكام المسبقة. و تساعد هذه القيمة على نشر مبادئ التسامح و دعم الإلتزام بعدم التعسّف في إستعمال السلطة لضمان مزيد إشعاع منظومة تفتيش العمل.

### الإلتزام المحمول على مفتش العمل:

- ألتزم بإتخاذ القرارات دون أحكام مسبقة بعيداً عن كل إجحاف أو نيّة إلحاق الضرر.
- ألتزم بمعالجة المسائل المطروحة دون خلفيات و بتسامح.
- ألتزم بعدم التعسّف عند إستعمال السلطة و بإحترام الناس بصرف النظر عن مهامهم و مناصبهم.

### الإلتزام المحمول على منظومة تفتيش العمل:.

السعي للنهوض تدريجياً بالسلوكيات المهنية و تشجيع ثقافة إحترام الآخر و تكريس مبدأ الإنصاف و الإقرار بالإختلاف و التنوّع.

## القيمة الرابعة

## الموضوعية ، الحياد و المساواة

### تحديد المضمون:

من أجل سلوك حيادي و موضوعي و مبني على إستدلال صريح و لا على آراء مسبقة

### معايير السلوك

### هدف و غاية القيمة

تؤكد هذه القيمة على تشجيع الأنماط السلوكيّة التي تنصهر في إطار الإلتزام بواجب الإحترام تجاه الأفراد و عند إبداء رأي أو إتخاذ قرار أو أداء خدمة.

### الإلتزام المحمول على مفتش العمل:

- ألتزم بمعاملة الأفراد و الزملاء بلباقة و إحترام و مراعاة معتقداتهم و قيمهم الروحية و الثقافية.
- ألتزم بأن أكون منصفاً و مستقيماً وأن أعمل على تشجيع قيم المساواة في المجتمع.

### الإلتزام المحمول على منظومة تفتيش العمل:.

العمل على بلورة و تحديد الإجراءات و الأنظمة الدقيقة و الواجب التقيد بها للإرتقاء بأداء مفتشي العمل بصورة تتناسب مع غاية و هدف هذه القيمة.

**تحديد المضمون:**

الإلتزام بأهداف و قيم أجهزة تفقد الشغل و العمل على وضع الخطط لإضفاء النجاعة على أنشطها

**هدف و غاية القيمة**

**معايير السلوك**

تؤكد هذه القيمة علي أهميّة و دقة الأدوار الموكولة إلى مفتشي العمل.

**الإلتزام المحمول على مفتش العمل:**

- ألتزم بالمتابرة و إعطاء المثال عند الإضطلاع بمهام المراقبة.
- ألتزم بالدفاع عن روح القوانين و العمل على تحقيق الأهداف المرسومة.
- ألتزم بالإستجابة لإحتياجات المجتمع في أسرع الأجال و دون أحكام مسبقة.

**الإلتزام المحمول على منظومة تفتيش العمل:**

العمل على وضع الخطط وإتخاذ التدابير بهدف تقييم و تقدير النتائج الحاصلة.



## القيمة السادسة

## الإلتزام بالعمل على الإنسجام بين السلوك الشخصي و التصرف المهني

### تحديد المضمون:

السعي لإعتماد المبادئ على الصعيدين المهني و الشخصي

### هدف و غاية القيمة

تهدف هذه القيمة إلى تأصيل السلوكيات النزيهة في إطار خدمة المصلحة العامة.

### معايير السلوك

#### الإلتزام المحمول على مفتش العمل:

- ألتزم بعدم إستغلال أو توظيف المعلومات المتوقرة لأغراض شخصية أو لتحقيق منفعة ذاتية.
- ألتزم بممارسة وظائف و مهامى خدمة للصالح العام.
- ألتزم بأن ألتجيب الممارسات و العلاقات التي تتعارض مع المسؤوليات المنوطة بعهدتى.
- ألتزم بالعمل على دعم ثقة المجتمع في منظومة تفتيش العمل.

#### الإلتزام المحمول على منظومة تفتيش العمل:

العمل على توفير ظروف و شروط عمل تتلاءم ودقة المهام الموكولة إلى مفتشي العمل .

## 5. معالجة الشكاوى المرفوعة ضد مفتشي العمل و طرق التحكيم فيها

إن ضمان تطبيق المبادئ و القواعد الأساسية الواردة بالمدونة يحتم على أجهزة تفقد الشغل صياغة و تحديد إجراءات شفافة لإعتمادها عند تلقي شكاوى أو عرائض مرفوعة ضد مفتشي العمل. وتختلف مصادر الشكاوى و العرائض حيث يمكن رفعها من قبل أحد الزملاء من داخل المنظومة أو من طرف صاحب عمل أو عامل كما يمكن تقديمها من قبل منظمة نقابية أو فرد من العموم. و ينبغي على منظومات تفتيش العمل إعتقاد قواعد إجرائية تسمح بتشريك أطراف مستقلة و من خارج المنظومة في عملية تفحص و معالجة الشكاوى و العرائض التي تستهدف مفتشي العمل و ذلك لإضفاء المصداقية و الشفافية و المسؤولية على المسار التحكيمي. ومن الضروري العمل على التعريف بنتائج الأبحاث و التحريات لتدارك التجاوزات إذ ثبتت وجودها أو تبرئة ساحة مفتش العمل في صورة إقامة الدليل على الطابع الكيدي للشكاية. إن إستقلالية و حياد هيكل المساءلة و التعريف بنتائج التحريات يدعم مصداقية جهاز تفقد الشغل.



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل

## 6. مراحل تطبيق مبادئ المدونة و تفعيلها

يجب إعتقاد منهجية و تمشّ مرحلي عند تطبيق المدوّنة، و من الضروري في هذا السياق وضع آليات وبلورة الصيغ الكفيلة بمراقبة و تقييم مختلف مراحل تطبيق المدوّنة مع إتاحة الإمكانية لتصويب الإختيارات و التوجّهات عند الإقتضاء.

ويمكن الإستئناس بالتوجّهات و التوصيات التالية عند إعتقاد المدوّنة :

- 1- العمل على إنتقاء أسلوب لصياغة مضمون المدوّنة إنطلاقا من الأسس النظرية و المعرفية لمنظومة تفتيش العمل.
- 2- العمل على المصادقة على المدوّنة.
- 3- العمل على نشر المدوّنة.
- 4- العمل على التوعية و التحسيس بأهميّة المدوّنة وذلك بالتعاون مع المشتغلين بأجهزة تفقد الشغل ومع الشركاء الإجتماعيين.
- 5- العمل على تنظيم دورات تكوينية لفائدة مفتشي العمل.
- 6- العمل على تحديد الشكل و النمط الذي يتمّ بمقتضاه إلتزام مفتش العمل بمبادئ و قواعد المدوّنة (أداء اليمين، أو الإمضاء على لائحة، أو إدراج الإلتزام في القانون الأساسي المنظم لمهنة مفتشي العمل...)
- 7- العمل على وضع دليل إجراءات خاص بتطبيق مبادئ و قواعد المدوّنة.
- 8- العمل على المراجعة الدورية لمضمون المدوّنة في نطاق حوار مع الشركاء الإجتماعيين.



المدونة العامة للسلوكيات المهنية و الأخلاقية لأجهزة تفقد الشغل

## 7. نموذج إجرائي لإتخاذ القرارات الشرعية و الأخلاقية

يهدف هذا النموذج التطبيقي إلى تحديد ملامح المنهجية التي يمكن إعتماها عند معالجة المسائل و الإشكاليات التي تطرحها التصرفات و الممارسات و التي تستوجب إتخاذ قرار شرعي و أخلاقي.

1	تحديد الإشكالية
	<ul style="list-style-type: none"><li>• ماهي الأسباب الكامنة وراء ظهور الصعوبة و الإشكالية؟</li><li>• هل للإشكالية المطروحة إرتباط بالسياسات العامة و بالتوجهات و الإختيارات التشريعية المتوخاة؟</li><li>• هل للإشكالية المطروحة إرتباط بالتفاعلات و التجاذبات التي يفرزها المحيط و مكوناته في علاقاته مع منظومة تفتيش العمل؟</li><li>• هل للإشكالية المطروحة إرتباط بالسلوكيات المعتمدة و المنتهجة من قبل مفتشي العمل؟</li></ul>
2	تحديد المرجعية الأخلاقية
3	تحديد ودراسة الخيارات الممكنة لتجاوز الإشكالية
4	تقييم الإنعكاسات و الآثار على المحيط و على الشركاء الإجتماعيين
5	تحديد خطة التدخل





## الجمعية العالمية لتفقد الشغل

\* تمت ترجمة المدونة من طرف شاكر الساحلي نائب رئيس الجمعية العالمية لتفقد الشغل، المتفقد الرئيس للشغل وزارة الشؤون الإجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج (الجمهورية التونسية).

الجمعيّة العالميّة لتفقد الشّغل