

موجز منظمة العمل الدولية

أغسطس 2020

الحوار الاجتماعي بشأن السلامة والصحة المهنية في ظل جائحة فيروس كورونا "كوفيد-19"

سبل ضمان عودة آمنة للعمل

أمثلة عملية

1. مقدمة

وغني عن الذكر عن الاحتياج الدائم لإجراء مشاورات من جانب السلطات المختصة مع ممثلي العمال إلى جانب ممثلي قطاع الأعمال في أي قضية ترتبط بالسياسات المتعلقة بالعمل، ويزيد هذا الاحتياج في ظل جائحة "كوفيد-19" أكثر من أي وقت مضى.. ويعرض هذا الموجز أمثلة على كيفية استخدام الحوار الاجتماعي لإدارة العودة إلى العمل بطريقة آمنة. وتتضمن هذه الأمثلة حوارات اجتماعية على مختلف المستويات ومن مختلف المناطق. وتوضح كيف يساعد الحوار الفعال في توفير الحلول التي تتكيف على نحو أفضل مع الظروف السائدة، وكيف يبني الثقة في التدابير التي يتم إقرارها وتبنيها، وبمهد الطريق لضمان العودة الآمنة إلى العمل للجميع. وقد تكون هذه الأمثلة مصدر إلهام للحكومات والشركاء الاجتماعيين في جميع أنحاء العالم للنظر في مدى إمكانية التكيف والتطبيق في سياقات بلدانهم.

بينما يتزايد انتشار وباء "كوفيد-19" حول العالم؛ شرعت العديد من الدول في التخفيف من تدابير الإغلاق، بما يسمح بالعودة تدريجياً إلى العمل. ومع ذلك، فإن مثل هذه العودة الجديدة "للحياة الطبيعية" تتطلب القيام بتعديلات رئيسية في بيئة العمل لضمان تنفيذها بالشكل الذي يحد من المخاطر التي قد يتعرض لها جميع العاملين.

وفي جميع القارات -وإن لم يكن في جميع الدول- كان من شأن الحوار الاجتماعي الثلاثي والثلاثي الأطراف، والذي يشمل التشاور بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال، المساعدة في صياغة تدابير الإغلاق وإنفاذها وتوفير استجابة فورية وفعالة، ولاسيما فيما يتعلق بتدابير الدعم الاقتصادي لحماية العمال والمؤسسات من التداعيات الأشعب للأزمة¹. ويُلاحظ مدى أهمية مثل هذا التشاور والتعاون بين الأطراف الثلاثة لضمان العودة الآمنة إلى العمل². وتتزايد أهمية السلامة والصحة في مكان العمل وترتفع أولويتها على جداول الأعمال، حيث تُمهد العديد من البلدان والقطاعات والمؤسسات السبيل لاستئناف النشاط الاقتصادي تدريجياً³. غير أن الحوار الاجتماعي بشأن مرحلة العودة إلى العمل حتى الآن يبدو أقل تواتراً مما كان عليه الحال سابقاً، وذلك بالنظر إلى التدابير الاقتصادية التي اتخذت في بداية الأزمة.

1 راجع على سبيل المثال: ضرورة إرساء الحوار الاجتماعي في مواجهة أزمة كوفيد 19، موجز سياسات منظمة العمل الدولية، جنيف، مايو 2020؛ مرصد منظمة العمل الدولية:

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis

منظمة العمل الدولية، جنيف، 30 يونيو 2020؛ Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions، موجز

سياسات منظمة العمل الدولية بشأن كوفيد-19، جنيف، 2020.

2 لمزيد من التفاصيل؛ يرجى مراجعة "عودة آمنة وصحية إلى العمل في ظل جائحة فيروس كوفيد-19"، موجز سياسات منظمة العمل الدولية، جنيف، مايو 2020.

3 لمزيد من المعلومات، راجع: Negotiation the return to work, IndustriALL يونيو 2020.

IOE President - Welcome remarks at IOE Digital Conference on Back to Work Policies, 6 May

◀ 2. الدور المهم لمعايير العمل الدولية

تشير معظم معايير منظمة العمل الدولية إلى مشاركة ممثلي أصحاب العمل والعمال في صياغة سياسات وبرامج عالم العمل وتنفيذها⁴، في حين أن بعضها يتعلق على وجه التحديد بالحوار الاجتماعي⁵.

وفيما يتعلق بالسلامة والصحة في العمل، فإن المعايير الرئيسية المعمول بها هي اتفاقية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل (رقم 155 لسنة 1981)، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية (رقم 187 لسنة 2006)⁶. وتدعو كلاهما إلى إجراء مشاورات مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال بغرض تطوير السياسات والأنظمة والبرامج الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية. وقد تم التصريح في بيان الذكرى المتوية لمنظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل المعتمد في عام 2019: أن ظروف العمل الآمنة والصحية هي ركيزة أساسية لتوفير العمل اللائق.

كما تدعو التوصية (رقم 205 لسنة 2017) بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود إلى تطوير جميع تدابير الاستجابة للآزمات وتعزيزها من خلال الحوار الاجتماعي الشامل للجنسين، مع الاعتراف بالدور الحيوي لمنظمات أصحاب العمل والعمال في هذا الصدد⁷.

◀ 3. الحوار الاجتماعي

للحوار الاجتماعي قيمة مرتفعة في جميع الأوقات، وليس فقط أثناء الأزمات. ومع ذلك، تبرز فعاليته بشكل خاص في أوقات الأزمات، عندما يكون هناك حاجة ملحة إلى اتخاذ ردود فعل سريعة بغرض إيجاد حلول صعبة في الغالب، وكثيراً ما يمكن التوصل بسهولة أكبر إلى اتفاقات ثنائية بين ممثلي أصحاب العمل والعمال، أو اتفاقات ثلاثية تشمل الحكومة كذلك، فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية أكثر منه في القضايا الأخرى التي قد تكون من سماتها إثارة الخلافات بشكل أكبر. وغالباً ما تُشكل مجالس أو لجان خاصة بالصحة والسلامة المهنية على مستويات مختلفة (وطنية أو إقليمية أو مؤسسية)؛ ومن شأن مثل هذه المؤسسات توفير منصة للخروج من حالة الإغلاق والتحضير للعودة الآمنة إلى العمل⁸.

الجهات الفاعلة في عالم العمل وفيما بينها أمراً أساسياً لضمان مقبولية التدابير المتخذة وقابلية دعمها من جانب أصحاب العمل والعمال، علاوة على تنفيذها بشكل فعال عندما يأتي الأمر للممارسات العملية، وكثيراً ما يبدأ هذا الحوار الثلاثي على الصعيد الوطني، وينتج عنه اعتماد لمبادئ توجيهية وطنية متفق عليها، والتي تتبعها بعد ذلك المزيد من التشاور والاتفاقات الثنائية أو الثلاثية على الصعيد الإقليمي أو القطاعي لتكييفها مع السياق المحدد. وبالإضافة إلى ذلك، تجرى أحياناً نقاشات ثنائية على مستوى المؤسسات.

4 أسئلة يتكرر طرحها حول معايير منظمة العمل الدولية وكوفيد-19 (فبراير 2020). منظمة العمل الدولية، جنيف، 29 مايو 2020.

5 اتفاقية المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية رقم 144 لسنة 1976. والتوصية المصاحبة لها (رقم 152) وكذا التوصية بشأن التشاور (على المستويين الصناعي والوطني) رقم 113 لسنة 1960 ف. هي جميعاً المعايير الأساسية لإنشاء إطار عمل تمكيني وتعزيز الحوار الاجتماعي المؤسسي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين، من أجل مساعدة الهيئات المكونة في تنفيذ هذه المعايير. وقد نشرت منظمة العمل الدولية "a Guide for National Tripartite Social Dialogue".

6 الاتفاقيات والتوصيات المصاحبة لها (رقم 164 و197) تكملها المبادئ التوجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (ILO-OSH 2001).

7 راجع أيضاً منشور منظمة العمل الدولية حول "إدارة النزاعات والكوارث: استكشاف التعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال"، والذي يتضمن التعاون في حالات الطوارئ مثل جائحة كوفيد-19.

ويتوافق هذا الاعتماد على نهج الحوار الاجتماعي المتعدد المستويات مع الركيزة الرابعة من عناصر الاستجابة السياسية لمنظمة العمل الدولية لأزمة "كوفيد-19"، بعنوان "اعتماد الحوار الاجتماعي في إيجاد الحلول".

الركيزة 1	الركيزة 2	الركيزة 3	الركيزة 4
تحفيز الاقتصاد والعمالة	دعم الشركات والوظائف والدخل	حماية العمال في أماكن العمل	الاعتماد على الحوار الاجتماعي في إيجاد الحلول

وقد قام الشركاء الاجتماعيون كذلك بنشر إرشادات ووثائق داعمة بشكل فردي⁹ لتسهيل العودة الآمنة إلى العمل، وحيثما كان الحوار ضرورياً.

3 – 1 الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني

وعلى الصعيد الوطني، واصلت بعض الحكومات دعوة الشركاء الاجتماعيين لمناقشة سبل إنهاء حالة الإغلاق ومتطلبات العودة الآمنة إلى العمل. وعادة ما ينضم إلى هذه المناقشات الثلاثية ممثلو سلطات الصحة العامة وغيرهم من المهنيين الصحيين، مثل الباحثين وعلماء الأوبئة. وكان يجري استضافة المناقشات أحياناً داخل مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي القائمة. وفي الحالات التي لا توجد فيها مثل هذه المؤسسات، يُنظم الحوار حسب الظروف بشكل طارئ.

8 راجع أيضاً

عودة آمنة وصحية إلى العمل في ظل جائحة فيروس كوفيد-19

2020 Briefing, May 19-Key issues on the return to work, ITUC COVID; 9

2020 SHRM-IOE Guide, May .19-Return to work during COVID

وفي عدة حالات، كان الشركاء الاجتماعيون يعقدون اجتماعات داخلية قبل اجتماعهم مع الحكومة، من أجل تحديد موقف كل منهم. وعليه فقد تمكنوا في الاجتماع الثلاثي من تقديم مقترحات ملموسة بشأن السلامة والصحة في مرحلة العودة إلى العمل، تماماً مثلما فعلوا سلفاً فيما يتعلق بتدابير الدعم في المراحل الأولى من الأزمة. وفي بعض الحالات، عُقدت عدة اجتماعات متتالية بوتيرة سريعة قبل الاتفاق على وثيقة مشتركة. وقد يتمثل معيار النجاح هنا في قيام الحكومة بإصدار مبادئ توجيهية بشأن الصحة والسلامة المهنية مستعينة بمساهمات ودعم الشركاء الاجتماعيين.

الإطار 1: ألمانيا: معيار السلامة والصحة المهنية في ظل فيروس كورونا 2 المسبب لمتلازمة التهاب الرئوي الحاد الوخيم

أصدرت الوزارة الاتحادية للعمل في 16 أبريل 2020 مبادئ توجيهية ملزمة بشأن السلامة والصحة المهنية في ظل جائحة "كوفيد-19" وتصورات العودة إلى العمل، وقد وُضعت هذه المبادئ بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين (BDA and DGB) (الجمعية الألمانية لأصحاب العمل، واتحاد نقابات العمال الألماني)، والوزارات الأخرى، والحكومات الإقليمية، ووكالات الصحة الاتحادية (خطة النقاط العشر). وتستند هذه المبادئ التوجيهية إلى المبدأ القائل بأن "من يعمل في أوقات خاصة يحتاج إلى حماية خاصة". ويتوجه من الهيئة القانونية للتأمين ضد الحوادث، تشكلت فرقة عمل ثلاثية لوضع التعديلات اللازمة لقطاعات محددة ورصد تنفيذ المبادئ التوجيهية. وتستهدف المشورة والمساعدة التي تقدمها هذه المؤسسات بشكل أساسي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، على افتراض أن المؤسسات الأكبر حجماً ستعنى بتنفيذ التدابير المطلوبة للاستجابة لوباء كوفيد-19 باستخدام متخصصين داخليين في مجال الصحة والسلامة المهنية، وتشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية ما يلي:

(أ) إتاحة مواد النظافة في مكان العمل (مطهرات، صابون)، والتنظيف المنتظم (بما في ذلك تعقيم مقابض الأبواب، الدرابزين، أدوات العمل)؛

(ب) تطبيق إجراءات التباعد الاجتماعي (متر ونصف) في كل أماكن العمل (بما في ذلك غرف تغيير الملابس)؛ وفي حال عدم إمكان ضمان الالتزام بها، يتعين توفير أقنعة الوجه؛

(ج) تعليق العديد من الملصقات لتعزيز السلوكيات الصحيحة (نظافة اليدين، والتباعد الاجتماعي، ومعدات الحماية الشخصية، وأداب العطس، وما إلى ذلك)؛

(د) توفير خط ساخن لتقديم المشورة الطبية (عن طريق شركة أو خدمة عامة)؛

(هـ) عدم السماح بدخول أي مصاب بالحمى أو غيرها من أعراض كوفيد-19 إلى مكان العمل؛

(و) الاعتماد لأقصى حد على العمل عن بعد.

المصدر: السلامة المهنية والمعايير الصحية من سارس- كوفيد-2 SARS-CoV2- Occupational Safety and Health Standard (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard) الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية. 16 أبريل 2020 (متوفر بـ 5 لغات).

وقد سبق عقد حوارات ثلاثية على الصعيد الوطني في عدد من البلدان الأخرى. ففي سويسرا، عُقد اجتماعان بين الرئيس وعدد من الوزراء والمنظمات الاجتماعية الشريكة في أوائل مارس 2020 في بداية الوباء. واستمرت المشاورات فيما بين أربع مجموعات عمل (بشأن الجوانب القانونية والمالية والجوانب المتعلقة بمكان العمل والجوانب القطاعية). وقد تطرقت المشاورات على المستوى الوطني إلى إعادة فتح الأعمال التجارية، وتحديد التوقيت وكذلك التدابير المحددة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية التي يجب الالتزام بها والتي قد تختلف باختلاف القطاع أو مكان العمل المعني.

وقد وضعت الحكومة والشركاء الاجتماعيون في إيطاليا بروتوكولاً مشتركاً لتنظيم تدابير مكافحة انتشار فيروس "كوفيد-19" واحتوائه في أماكن العمل (في 14 مارس 2020، وتم تحديثه في 26 أبريل 2020). ويؤسس هذا البروتوكول من سياسة التباعد الاجتماعي قاعدة عامة تطبق في جميع أنحاء البلد وفي جميع المناسبات، ويشجع أصحاب العمل والعمال على التشاور بشأن تنفيذها على مستوى المؤسسات. كما يشير هذا البروتوكول كذلك إلى وجوب السماح بحرية تدفق المعلومات عن التغييرات ذات الصلة بفيروس كوفيد-19، وتدابير الدخول/ الخروج المنظمة للعمال والزوار وكذلك تلك المطبقة في المساحات المشتركة (المقصف، وغرف تغيير الملابس، وما إلى ذلك)، وزيادة تدابير النظافة الصحية والتعقيم (أدوات العمل، والنظافة الشخصية الخاصة)، وترتيبات التعامل مع العمال الذين تظهر عليهم أعراض الإصابة بالفيروس. كما يدعو إلى إنشاء لجان إقليمية تتألف من هيئات مشتركة للصحة والسلامة، وإلى إنشاء لجان داخلية معنية بجائحة كوفيد-19 تضم ممثلين عن النقابات العمالية على مستوى المؤسسة. وعلاوة على ذلك فقد نشرت إيطاليا بروتوكولاً منفصلاً خاص بمواقع البناء¹⁰، تم تطويره بالاشتراك مع الشركاء الاجتماعيين. وقد حفزت هذه البروتوكولات الثلاثية المزيد من المفاوضات والاتفاقات على مستوى المؤسسات التي تركز على العودة الآمنة إلى العمل.

كما وضعت بلجيكا "دليلاً عاماً مفصلاً لمكافحة انتشار فيروس "كوفيد-19" في أماكن العمل"، وهو نتاج التعاون بين الشركاء الاجتماعيين في المجلس الأعلى للوقاية والحماية في العمل، ومجموعة إدارة المخاطر الاقتصادية، والإدارة العامة الاتحادية للعمالة والعمل والحوار الاجتماعي، ووحدة السياسات التابعة لوزارة العمل¹¹. وتحتوي هذه الأداة - القابلة للتكيف مع مختلف القطاعات- على عدد من اللبنات الأساسية لتمكين العمال من العودة الآمنة إلى عملهم بقدر الإمكان. ومن المسلم به أن الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسات هو مفتاح إعادة التشغيل الآمن أو زيادة العمليات التجارية تدريجياً.

أما في جنوب أفريقيا، فقد اجتمع عدة وزراء بانتظام مع المجلس التنفيذي للمجلس الاستشاري الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل (NEDLAC) منذ مارس 2020، وترأس الرئيس اجتماعاً افتراضياً لهذا المجلس في 15 مايو لمناقشة استراتيجيات الخروج من حالة الإغلاق وتنفيذ العودة الآمنة إلى العمل¹². وتبعاً، اتخذت الحكومة

10 Coronavirus: definite line guida sulla sicurezza nei cantieri edili

25 ANAEP-Confartigianato Edilizia مارس 2020.

11 للمزيد من التفاصيل، راجع Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work.

COVID-19 at work. الإدارة الاتحادية العامة للتوظيف والعمل والحوار الاجتماعي، مايو 2020.

12 Presidency on commitment by NEDLAC to soonest migration to Coronavirus COVID-19 level 3 lockdown.

حكومة جنوب أفريقيا. 15 مايو 2020.

13 Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3

29 مايو 2020

عدداً من القرارات المتعلقة بالعمل استناداً إلى هذه المناقشات¹³. كما عُقدت اجتماعات ثلاثية أخرى للتشاور بشأن النهج المخصصة لقطاعات بعينها، وتم تشجيع الحوار الثنائي على مستوى المؤسسات لوضع تدابير تكميلية.

وفي **كينيا**، أبرم الشركاء الاجتماعيون والحكومة اتفاقية ثلاثية في أبريل 2020، بناءً على أعمال فريق الاستجابة السريعة الثلاثي، حيث التزم الأطراف بالتقيد بلوائح الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها، وتأمين توفير معدات الوقاية الشخصية، وتركيز المفاوضات على تعديل الاتفاقات الجماعية القائمة أو إبطالها¹⁴.

وقد تبنت **الصين** نهجاً ثلاثياً في تنفيذ دعوة الحكومة لتعزيز الوقاية من الوباء ومكافحته. واتفق كل من وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، واتحاد نقابات عمال عموم الصين، واتحاد الشركات الصينية / ورابطة رواد الأعمال في الصين، واتحاد الصناعة والتجارة لعموم الصين - **على إصدار إشعار مشترك بشأن إجراء مشاورات جماعية لمواجهة تأثير الوباء**. ويؤكد هذا الإشعار على أن المشاورات الجماعية ينبغي أن تلعب دوراً مهماً فيما يخص مساعدة المؤسسات على استئناف العمل والإنتاج وكذا ما يتعلق بالحفاظ على استقرار علاقات العمل. وتشجع اللجنة مباشرة هذه المشاورات على جميع المستويات (المقاطعات، البلديات، اتحاد المؤسسات، إلخ).

وفي **الفلبين**، عقدت وزارة العمل والتشغيل (DOLE) اجتماعات ثلاثية افتراضية لمناقشة الآثار الصحية والاجتماعية والاقتصادية لوباء "كوفيد-19" على العمال والأعمال التجارية بشكل عام، وكذلك تداعياته على صناعات بعينها. وأسفرت هذه الاجتماعات عن عدة قرارات، منها على سبيل المثال قرارات بشأن زيادة الاعتمادات المالية المخصصة للتصدي لوباء كوفيد-19، وقرارات تتعلق بالتمتع بالحق في الأمن الوظيفي، وكذلك ما يخص إصدار مبادئ توجيهية مؤقتة لوزارتي العمل والتشغيل - والتجارة والصناعة (DTI) بشأن الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل.

وتبين هذه الأمثلة أن المشاركة الهادفة مع الشركاء الاجتماعيين من شأنها أن تكون دليلاً تسترشد به الحكومة في إصدار قراراتها بشأن تصميم تدابير الصحة والسلامة المهنية اللازمة للعودة الآمنة إلى العمل وإنفاذها. كما تساعد هذه المشاركة في ضمان التزام الشركاء الاجتماعيين بالتشجيع على التنفيذ الكامل لهذه القرارات بين أعضائهم.

الإطار 2: سنغافورة: متطلبات تدابير الإدارة الآمنة في مكان العمل

وفي سنغافورة، اتفق الشركاء الثلاثة على نشر دليل استشاري بشأن "كوفيد-19" في 9 مايو 2020، وجرى تحديثه في 1 يونيو. كما أصدر الشركاء الثلاثة (أي وزارة القوى العاملة، والمؤتمر الوطني لنقابات العمال (NTUC)، واتحاد أصحاب العمل الوطني في سنغافورة (SNEF) تفاصيل عن "تدابير الإدارة الآمنة" المطلوبة من أصحاب العمل، والتي سيسمح لهم على أساسها باستئناف أعمالهم. وتتضمن الاشتراطات الأساسية المطلوب تطبيقها في مواقع العمل. كما تتضمن إخضاع أماكن عمل محددة - مثل مواقع البناء - لاشتراطات إضافية. وقد تعهدت وزارة القوى العاملة وهيئة البناء والتشييد والمؤسسات السنغافورية بتسجيل تطبيق التدابير واتخاذ الإجراءات اللازمة حيال غير الممتثلين من أصحاب العمل، وذلك على سبيل المثال من خلال إصدار أوامر وقف العمل وفرض عقوبات مالية.

وتتضمن التدابير المتفق عليها ما يلي:

(أ) تمكين الموظفين بشكل فعال من العمل من المنزل: مراجعة أساليب العمل وتوفير معدات تكنولوجيا المعلومات اللازمة؛ عقد اجتماعات افتراضية، إعادة توزيع الموظفين المعرضين للخطر مؤقتاً في وظائف أخرى داخل الشركة.

(ب) عند استئناف الأعمال ينبغي: تنظيم ساعات العمل والاستراحة (بشكل يحد من التجمعات المحتملة من الموظفين في الأماكن المشتركة مثل المدخل والمخارج والردهات والمقاصف)؛

(ج) تقسيم الموظفين في أماكن العمل إلى فرق، بحيث يقتصر تواجد كل فريق في موقع عمل واحد حيثما أمكن ذلك، منعاً لاختلاط جميع الموظفين معاً.

(د) ارتداء الأقنعة في مكان العمل: إلزام جميع المتواجدين في الموقع، بما في ذلك الموظفين والزوار والموردين والمقاولين بارتداء أقنعة في جميع الأوقات. ومراعاة الالتزام بعبادات النظافة الشخصية (مثل، غسل اليدين بانتظام، والامتناع عن لمس الوجه).

(هـ) تسجيل بيانات دخول جميع المتواجدين بالمقر (سواء الموظفين أو الزوار)؛ والسماح بالدخول/ المغادرة من خلال مدخل/مخارج منفصلة.

(و) ضمان الالتزام بالتباعد بين الأشخاص على الأقل لمسافة متر واحد في جميع الأوقات (تحديد المسافات المادية الآمنة، والحد من عدد الأشخاص الذين ينتظرون في طوابير الانتظار).

(ز) زيادة إجراءات النظافة في أماكن العمل؛ توفير مواد التنظيف والتعقيم (مثل الصابون السائل؛ مطهرات اليدين في جميع نقاط التوقف مثل المدخل والاستقبال وأكشاك الأمن وردهات المصاعد؛ وكذلك توفير بخاخات المطهرات والمناشف الورقية والمناديل في غرف الاجتماعات وغيرها من الأماكن المشتركة)؛

(ح) يتعين على أصحاب العمل ضمان إنفاذ التدابير المذكورة أعلاه وإبلاغ الموظفين بها وشرحها لهم قبل استئناف عملهم؛ كما ينبغي تعليق لافتات لتذكير الموظفين والزوار بمراعاة جميع التدابير، وينبغي للشركات النقابية إشراك نقاباتهم في مثل هذه الترتيبات. وبالطبع يجب على جميع الموظفين الالتزام بهذه التدابير.

المصدر: Requirements for Safe Management Measures at the Workplace صدر في 9 مايو 2020، تم تحديثه في 1 يونيو 2020.

3 - 2 الحوار الاجتماعي على المستويين الإقليمي والقطاعي

أدت الاتفاقات الثلاثية أو الثنائية الأطراف بشأن "كوفيد-19" التي تم التوصل إليها على الصعيد الوطني في العديد من البلدان إلى التشجيع على إبرام المزيد من الاتفاقات على المستوى الإقليمي والتي تعكس بدورها السياق المحلي. وقد تأخذ التعديلات الإقليمية في الاعتبار معدل انتشار العدوى محلياً، مما سيؤثر بشكل أو بآخر على تدابير الإغلاق والعودة إلى العمل.

الإطار 3: سويسرا: نداء عام في قطاع البناء في سولوتورن

يلتقي الشركاء الاجتماعيون ومسئولو وزارة الاقتصاد المحلية بانتظام في كانتون سولوتورن بسويسرا، فيما يعرف بـ "حوار الاقتصاد". وبعد ورود عدة شكاوى فردية من قطاع البناء إبان العودة إلى العمل، ناقشوا وأصدروا سوياً نداءً عامًا (في 24 مارس) بشأن "تذكير جميع العاملين في قطاع البناء على نحو عاجل بضرورة الالتزام بتنفيذ توصيات الحكومة والخدمات الصحية فيما يتعلق بمكافحة وباء كوفيد-19، وإلا ترتب جزاءً على عدم مراعاة تنفيذها إغلاق موقع البناء". وقد أدرجت تدابير ملموسة يتعين اتباعها، وتم تضمين قائمة مرجعية منشورة مسبقاً لمواقع البناء.

المصدر: سولوتورنر تسايوتونغ، 24 مارس 2020

ويلاحظ وجود اختلافات واضحة بين القطاعات. وتظهر هنا أهمية بعض معايير منظمة العمل الدولية الخاصة بالقطاع الاقتصادي في سياق وباء "كوفيد-19"، وكما هو الحال بالنسبة للمعايير العالمية المذكورة سابقاً، تلقي هذه المعايير الضوء على أهمية الحوار الاجتماعي في معالجة مثل هذه القضايا¹⁵. وقد سبق التصريح بأهمية بعض القطاعات الأساسية (مثل الصحة، وإنتاج الأغذية وتجهيزها، وقطاعات النقل المحلي) وأنه لا يمكن إغلاقها أو وقف عملها بأي حال، بينما تم فرض إغلاق مؤقت على قطاعات أخرى كوسيلة للحد من انتشار الفيروس. وتتخذ الحكومة هذه القرارات أحياناً بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين.

ومن المهم التذكير بالمبدأ العام القائل بأنه لا يوجد نموذجاً للحوار الاجتماعي "يناسب الجميع"، ويتعين اختيار النهج الصحيح للملائم لكل طرف على حدة. وقد تكون هناك حاجة إلى إيجاد حلول مبتكرة لتحقيق أفضل النتائج. وفيما يلي نورد وصف لبعض أمثلة الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي.

الإطار 4: الولايات المتحدة الأمريكية - اتفاقات في مجال صناعة السيارات

وقد توصل اتحاد عمال صناعة السيارات -التابع لاتحاد IndustriALL العالمي- إلى اتفاق مع شركات جنرال موتورز، و"فيات كرايسلر"، و"فورد موتور" لإعادة فتح أماكن العمل. وقد تفاوضت اللجنة بشأن ضمان تعزيز تدابير السلامة في كل منشأة وفقاً للمبادئ التوجيهية الصادرة من مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها لأصحاب العمل. ويفصل هذا الاتفاق الاحتياطات اللازمة بما في ذلك النوبات التبادلية، وغسل اليدين بانتظام، والتباعد الاجتماعي، وقياس درجة الحرارة، وارتداء الأقنعة، وما إلى ذلك".

المصدر: التفاوض بشأن العودة إلى العمل Negotiating the return to work. فقرة IndustriALL، يونيو 2020.

الإطار 5: بلجيكا - اتفاقية في مجال البناء

وافق الشركاء الاجتماعيون في صناعة البناء في بلجيكا على استئناف العمل في المواقع مع مراعاة قواعد التباعد الاجتماعي قدر الإمكان بعد شهر واحد من المفاوضات. لا سيما الحرص على اتخاذ ترتيبات خاصة للعمال الذين ينتمون إلى الفئات المعرضة للخطر أو من كانوا من المقرر تنفيذهم لأعمال في مبنى تم اكتشاف حالات إصابة بالفيروس به. وكذلك فقد تم الإعلان عن بروتوكول إضافي للفترة التالية للإغلاق الوطني. وهو بروتوكول مكمل للدليل العام المفصل حول العودة الآمنة إلى العمل، والذي تم تطويره على المستوى الوطني الثلاثي المذكور أعلاه.

المصدر: بلجيكا: اتفاق الشركاء الاجتماعيين في قطاع البناء لإعادة فتح المواقع مع تطبيق تدابير التباعد الاجتماعي. Belgium: social partners in construction sector pen agreement to re-open sites with social distancing measures applied PlanetLabour، 20 أبريل 2020، دليل عام لمكافحة انتشار كوفيد-19 في العمل. Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID19- at work الخدمة العامة الاتحادية للتشغيل والعمل والحوار الاجتماعي، مايو 2020.

وقد أبرمت اتفاقات قطاعية أخرى، بما في ذلك أحكام محددة تتعلق بالصحة والسلامة المهنية في قطاعات مختلفة، بما في ذلك قطاع الصحة حيث واصل العاملون في الخطوط الأمامية للمواجهة العمل في جميع مراحل الجائحة (على سبيل المثال: ألمانيا وإيطاليا والنرويج وجمهورية كوريا والسنغال وسويسرا وتونس).

15 تشمل المعايير القطاعية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية - أو تلك المعايير التي تتضمنها بوصفها جزءاً منها- على ما يلي: اتفاقية القواعد الصحية في التجارة والمكاتب رقم 120 لسنة 1964، واتفاقية استخدام وطرف عمل ومعيشة العاملين بالمرض رقم 149 لسنة 1977، واتفاقية بشأن السلامة والصحة في البناء رقم 167 لسنة 1988، واتفاقية السلامة والصحة في المناجم رقم 176 لسنة 1995، واتفاقية مقترحة بشأن السلامة والصحة في الزراعة رقم 184 لسنة 2001، واتفاقية العمل البحري لعام 2006.

الإطار 6: ألمانيا: شركة لصناعة السيارات (مرسيدس)

استأنفت شركة دايمر إيه جي المصنعة للسيارات إنتاجها بعد أربعة أسابيع من الجمود في أجزاء كبيرة من الشركة. إذ أن ما يقرب من 80% من 170 ألف موظف في ألمانيا كانوا يداومون لفترات عمل قصيرة. وقبل استئناف العمل، قامت مجالس الإدارة والعمل بوضع قائمة بالمتطلبات المحددة للصحة والسلامة لكل مكان من أماكن العمل. وقد تم التنويه عن هذه القائمة أيضاً في سياق المشاورات الثلاثية مع الحكومة الاتحادية بشأن المبادئ التوجيهية للسلامة والصحة والسلامة المهنية (راجع الإطار 1). ومن أجل الحد من الاتصال المباشر بين العمال، كان من المقرر استبعادهم للعمل تدريجياً، بدءاً بعدد قليل من الإدارات، أو بالعمل لفترة واحدة أو فترتين فقط في بعض مواقع المصانع؛ على أن تتسم نوبات العمل بتوقيات بداية ونهاية متداخلة (مما يؤدي إلى خفض فرص الالتقاء عند البوابات أو في غرف تغيير الملابس)، مع استمرار العمل عن بعد كلما كان ذلك ممكناً.

المصدر: Autobauer werfen Werke wieder an. boerse.ard. 2020 April 20 de

تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين (رقم 187 لسنة 2006) على أن الترتيبات التي تعزز التعاون تشكل عنصراً أساسياً في تدابير الوقاية المتعلقة بمكان العمل. وقد أظهرت الأبحاث بشكل قاطع أن وجود النقابات العمالية واستخدام الحوار الاجتماعي لمعالجة قضايا الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل يرتبطان بانخفاض الإصابات والحوادث المتعلقة بالعمل¹⁶. وكثيراً ما يجري التعاون بشأن قضايا الصحة والسلامة المهنية على مستوى المؤسسات من خلال لجان الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل. وفي هذا الصدد، تنص التوصية رقم 197¹⁷ على أن إنشاء مثل هذه اللجان يساعد على تعزيز ثقافة السلامة والصحة الوقائية. وفي بعض البلدان، يجري استهداف تلك المؤسسات الصغيرة التي لا تملك لجاناً معنية بالصحة والسلامة المهنية تحديداً، وكذلك إنشاء شبكة من ممثلي العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية للمشاريع الأصغر¹⁸. فضلاً عن توفير آليات أخرى لضمان إيصال المعلومات الخاصة بمجال الصحة والسلامة المهنية وتدريب العاملين به¹⁹. وهي آليات قد توفر وسيلة قيمة لتوجيه جهود العودة الآمنة إلى العمل²⁰.

وتتيح مرحلة العودة إلى العمل فرصة قيمة للشركاء الاجتماعيين لتعزيز تعاونهم وثقتهم المتبادلة على مستوى المؤسسات، ولا سيما في سياق متابعة الاتفاقات الوطنية أو القطاعية. وهناك عدة أمثلة على نجاح الحوار الاجتماعي الثنائي على مستوى المؤسسات للاتفاق على تدابير محددة من تدابير الصحة والسلامة المهنية المتعلقة بفيروس كوفيد-19، وتكييفها مع السياق المحدد.

كما توفر مرحلة العودة إلى العمل فرصة قيمة للشركاء الاجتماعيين لتعزيز تعاونهم وثقتهم المتبادلة على مستوى المؤسسة، لا سيما في سياق متابعة الاتفاقات على المستوى الوطني أو القطاعي. وهناك العديد من الأمثلة على الحوار الاجتماعي الثنائي الناجح على مستوى المؤسسة للاتفاق على وضع تدابير محددة للسلامة والصحة المهنية لفيروس كوفيد-19- تكييف مع السياق المحدد.

الإطار 7: إسبانيا - مجموعة تليفونيكيا Telefónica

وقعت مجموعة تليفونيكيا اتفاقية مع الاتحاد العالمي لقطاع المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وخدمات الأعمال¹ لتجربة العودة إلى النشاط العالمي. وينبثق عن هذه الاتفاقية بروتوكول مشترك لعمالها الذين يزيد عددهم على 112 ألف عامل موزعين على 12 دولة ما بين أوروبا وأمريكا اللاتينية.

ويتضمن البروتوكول إقرار مجموعة من التدابير المتفق عليها بالفعل في إسبانيا، مثل توفير معدات الوقاية الشخصية في جميع مراكز العمل والتدريب على استخدامها بشكل صحيح، وتقليل الوقت الذي يقضيه العامل في مقر العمل، والحد من شغل مراكز العمل والمساعد وقاعات الاجتماعات وفقاً لقواعد التباعد الاجتماعي، وزيادة تنظيف وتطهير جميع أماكن العمل والحمامات والمناطق المشتركة، فضلاً عن التحلي بالمزيد من المرونة في تحديد أوقات العمل.

المصدر: Telefónica extiende a Hispam y Brasil el protocolo de retorno a las oficinas tras alcanzar un acuerdo global con UNI, UGT y CCOO. تليفونيكيا، مدريد، 12 مايو 2020.

1 وهذا الاتحاد يمثل 330 نقابة وأكثر من 3 ملايين عامل.

16 European Agency for Safety and Health at Work: "Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks (Luxembourg, 2012). See also ILO document Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization on 127 para, Social Dialogue, 2013.

17 توصية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين (رقم 197 لسنة 2006) على سبيل المثال، لدى جنوب أفريقيا ممثلون منجولون للسلامة؛ وللإطلاع على التفاصيل راجع General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture, مؤتمر العمل الدولي، الدورة رقم 106، لسنة 2017، الفقرة 199.

19 نفذت عدة بلدان في أمريكا اللاتينية نظام القياس المتكامل والنهوض بالإنتاجية، وهو برنامج تابع لمنظمة العمل الدولية يعتمد على الحوار الاجتماعي، ويشمل تحسين التواصل والتعاون والتدريب للعاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة، على سبيل المثال: في المكسيك وتشيلي وكوبا وجمهورية الدومينيكان؛ راجع: General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture, مؤتمر العمل الدولي، الدورة رقم 106 لسنة 2017، الفقرة 200.

20 لمزيد من المعلومات حول الحوار الاجتماعي الثنائي بشأن كوفيد-19 بشكل عام، انظر: protect, 19-Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID livelihoods and support recovery: A review of practice موحز سياسات منظمة العمل الدولية، يوليو 2020.

يمثل فيروس كورونا الجديد SARS-CoV-2 خطراً بيولوجياً يتعين التصدي له من خلال الحوار الاجتماعي، كما هو متبع مع أي مخاطر صحية أخرى في مكان العمل.

وهو ما يضع الحكومات وأصحاب العمل والعمال في كل مكان أمام تحديات غير مسبوقة إبان محاولاتهم تدبير العودة الآمنة للعمل في ظل وباء كوفيد-19. وفي الواقع، فإن ضمان تحقيق عودة آمنة إلى العمل يعد أمراً بالغ الأهمية لبث الثقة بين القوى العاملة والسماح باستئناف العمليات التجارية بطريقة منتجة ومستدامة.

وبالتالي، تبرز الحاجة إلى إجراء حوارات اجتماعية فعالة فيما يخص صوغ سياسات وتدابير الصحة والسلامة المهنية المتعلقة بالعودة إلى العمل وتنفيذها. وتبين التجربة في جميع أنحاء العالم أن هذا الاحتياج هو أمر مسلم به في العديد من البلدان والصناعات والمشاريع، ومع ذلك فهو لا يتصف بالعامية رغم ذلك بأي حال من الأحوال. وعليه فإن الافتقار إلى إجراء حوار اجتماعي ذي مغزى يهدد بتقويض فعالية تلك التدابير ذاتها على المدى المتوسط والطويل. ومن ثم، فمن المهم للأطراف الفاعلة في البلدان المعنية اللجوء إلى الحوار الاجتماعي إذا ما كان مقررًا لعملية العودة إلى العمل أن تدار بطريقة أكثر استدامة.

وعلى الرغم من ذلك، فقد جرى بالفعل تحديد الممارسات الجيدة في استخدام الحوار الاجتماعي فيما يخص صوغ تدابير العودة إلى العمل على مختلف المستويات - الوطنية والإقليمية والقطاعية والمشاريع.

وعليه تبرز الحاجة إلى إجراء حوار اجتماعي على كل هذه المستويات المختلفة، من شأنه أن يعزز التفاعل بين أطرافه بشكل متواتر ومساندة الأطراف لبعضها البعض. فمن الضروري منذ البداية أن ينخرط الشركاء الاجتماعيون في عمليات صنع القرار بالتعاون مع الحكومات فيما يتعلق بسياسات العودة إلى العمل والصحة والسلامة المهنية. وفضلاً عن ذلك، يحتاج ممثلو أصحاب العمل إلى التشاور مع ممثلي العمال بداية من المراحل الأولى في تخطيطهم لاستئناف الأعمال بشكل آمن؛ وذلك على مستوى القطاعات والمؤسسات.

وعندما يتعلق الأمر بتنظيم عملية العودة إلى العمل؛ فلا يوجد حل واحد نموذجي أو نهج مثالي وحيد يجب اتباعه؛ بل إن تطور آثار الجائحة، والظروف الوطنية المختلفة تتطلب وضع نهجاً مبتكرة ومرنة، سواء فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي أو لمختلف تدابير الصحة والسلامة المهنية التي يتعين اتخاذها، على أن تكون هذه النهج هي الأمثل للتكيف مع الظروف الدقيقة حسب الأحوال، والأكثر قابلية للتعديل مع تطور الأوضاع.

الإطار 8: بنما: لجان خاصة بوباء كوفيد-19

أعدت وزارة العمل بروتوكولا بشأن السلامة والصحة للوقاية من وباء كوفيد-19، استناداً إلى المبادئ التوجيهية التي وضعتها وزارة الصحة.

وقد تم الاتفاق على هذا البروتوكول مع العمال ومنظمات أصحاب العمل. ويتطلب هذا البروتوكول من الشركات تكوين لجنة خاصة بالصحة والنظافة العامة لتقديم سبل الوقاية والرعاية من خطر الوباء، تتألف من 2 إلى 6 ممثلين على الأقل عن العمال والإدارة لكل من هذه الشركات، حسب حجم الشركة. وإذا كان هناك تمثيل نقابي في الشركة فيجب أن يكون جزءاً من هذه اللجنة. وسوف تعمل اللجنة طوال فترة الجائحة وفقاً لما أعلنته منظمة الصحة العالمية وأكدته وزارة الصحة. وتُشكل هذه اللجان حصراً للتصدي لتداعيات وباء "كوفيد-19" داخل الشركات، على أن تجتمع بانتظام لمناقشة التدابير التي يتعين اتخاذها، ورصد التقدم المحرز في تنفيذ البروتوكول وتتبع صحة العمال.

المصدر: بروتوكول الحفاظ على النظافة والصحة في مكان العمل للوقاية من كوفيد-19. وزارة العمل وتطوير العمالة. جمهورية بنما 2020.