



التاريخ: ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥
الأصل: إنكليزي

البند الرابع من جدول الأعمال

مجال الأهمية البالغة: تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة أهم عناصر استراتيجية مجال الأهمية البالغة بشأن "تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل" (مجال الأهمية البالغة رقم ٧) وتتضمن معلومات عن التقدم الذي سبق إحرازه في تنفيذها.

ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يقدم وجهات نظره بشأن الاستراتيجية وتنفيذها والمضي قدماً بها، ما من شأنه أن يرشد المكتب أيضاً في تنفيذ النتيجة بشأن "تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل" في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

الانعكاسات السياسية: سيفضي إرشاد مجلس الإدارة إلى تنوير المرحلة النهائية من تنفيذ مجال الأهمية البالغة رقم ٧ وسيساعد على رسم معالم التوجه الاستراتيجي في المستقبل وتنفيذ الأنشطة في إطار مجال النتائج المتعلق بالامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: إدماج ما يقدمه مجلس الإدارة من إرشاد في استراتيجيات وأنشطة المكتب ذات الصلة.

الوحدة مصدر الوثيقة: قسم الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي.

الوثائق ذات الصلة: البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥؛ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨، الملحق المنقح في عام ٢٠١٠)؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨).

الأساس المنطقي

١. جرى تحديد مسألة "تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل" على أنها أحد مجالات الأهمية البالغة (مجال الأهمية البالغة رقم ٧) في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وهو يرمي إلى تطوير قدرات الهيئات المكونة لتحسين الامتثال في أماكن العمل لقوانين العمل واللوائح الوطنية واتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها والاتفاقات الجماعية السارية.
٢. وكان الهدف العام يتمثل في تقوية وظيفتي الإنفاذ والوقاية في تفتيش العمل، وتعزيز التعاون بين أصحاب العمل والعمال في مجال الامتثال من خلال توفير المساعدة التقنية وبناء القدرات إلى مؤسسات الإنفاذ والتفتيش الحكومية وإلى الشركاء الاجتماعيين، وتقديم العون في تصميم تشريعات العمل والآليات الفعالة لتسوية النزاعات.
٣. وكان الهدف الرئيسي من مجال الأهمية البالغة هذا، شأنه شأن مجالات الأهمية البالغة الأخرى، المضي قدماً بالمعارف والفهم والقدرة على تقديم المشورة للهيئات المكونة بشأن وضع سياسات فعالة ومعاصرة وقائمة على البيانات. وأنشئ فريق عمل من أجل تقييم وضع المعارف التي بحوزتنا وما هي الثغرات القائمة في معارفنا وفي مشورتنا السياسية وما هي المعلومات الجديدة وأدوات بناء القدرات التي نحتاج إليها.
٤. وكان هناك هدف آخر يتمثل في إيجاد تآزر بين مختلف عمليات تدخل منظمة العمل الدولية من خلال الربط بين الموارد والخبرات وتنسيق المساعدة التقنية التي تقدمها مختلف الوحدات والمكاتب الميدانية في منظمة العمل الدولية، على المستويين الوطني والقطاعي وعلى مستوى مكان العمل، وبالتالي زيادة أثر عمليات التدخل على المستوى القطري. وعليه، كان الهدف من مجال الأهمية البالغة رقم ٧ هو وضع برامج شاملة للامتثال في مكان العمل والقيام بتدخلات نموذجية محتملة تستند إلى الأنشطة المكتملة التي يضطلع بها الكثير من مشاريع وبرامج منظمة العمل الدولية.

الاستراتيجية

٥. يسترشد نشاط منظمة العمل الدولية في هذا المجال بأحكام اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠). وقد أخذت العوامل التالية في الاعتبار أيضاً بوصفها عناصر من استراتيجية مجال الأهمية البالغة رقم ٧:
 - نهج متميز وعملي. تواجه كافة الدول الأعضاء مجموعة من تحديات الامتثال الخاصة بها ولدى كل منها نهج امتثال محددة. وينبغي لأي استراتيجية عامة أن تكون مرنة بما فيه الكفاية لتتكيف مع تلك الاختلافات.
 - الافتقار إلى موارد بشرية ومالية كافية. تعاني إدارات العمل عموماً، وتُظم تفتيش العمل خصوصاً، من نقص حاد في الموارد يكبح الجهود التي تبذلها ويؤثر في استدامة أي استراتيجية للامتثال.
 - ضرورة توضيح دور الجهات الفاعلة. إلى جانب إدارات العمل والشركاء الاجتماعيين، تضطلع جهات فاعلة خاصة وعامة عديدة (مزودو الخدمات التقنية ووسائل الإعلام، الخ.) بدور في استئثار الوعي والوقاية والتدريب وتوفير المشورة بشأن تطبيق قانون العمل. غير أنّ إنفاذ قانون العمل يبقى حكراً على القطاع العام ومن غير الممكن تفويضه إلى جهة أخرى. وبالتالي، ينبغي ألا يُنظر إلى برامج الاعتماد أو التدقيق المحاسبي أو الرصد على المستوى الخاص كبديل للإنفاذ العام.
 - الحاجة إلى تنسيق أكبر مع الشركاء الاجتماعيين. ينبغي تعزيز التشاور والتعاون مع الشركاء الاجتماعيين عند تصميم مبادرات الامتثال وتنظيمها ورصدها، من أجل المساعدة على تعزيز استئثار الوعي والوقاية والامتثال الطوعي.

^١ انظر: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/download/pdf/14-15/pbfinalweb.pdf>.

- علاقات العمل السلمية والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، تحفز على تحسين الامتثال في مكان العمل. ومن شأن إسماع صوت العمال داخل المنشآت وإقامة الحوار والتعاون بين العمال وأصحاب العمل، أن يساعد على صون ظروف العمل وتحسينها.
- من الممكن ترويج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، بالإضافة إلى تحسين الوصول إلى العدالة للنساء والرجال على حد سواء، باتخاذ تدابير ترمي إلى تعزيز الامتثال لقانون العمل في مكان العمل، إذا ما تمت مراعاة هذه الشواغل عند تصميمها وتنفيذها.
- استجابات الامتثال الشاملة تستلزم نهجاً منتظماً للامتثال. من شأن التعاون مع النظام الأوسع لإدارة العمل ومع المنظمات العامة الأخرى، من قبيل الضمان الاجتماعي والسلطات المعنية بالصحة والسلطة القضائية والشرطة، أن يزيد من قدرات السلطات المعنية بالامتثال في مواجهة الحوافز الكامنة ومواطن القصور في المعلومات وأن يحسن نوعية التشريعات ويعزز فعالية الإنفاذ.
- التركيز على النهج المعاصرة. ما فتئت السلطات المسؤولة عن الامتثال، بما فيها هيئات التفتيش، تحتاج إلى تحليل الاتجاهات في سوق العمل وتحديد السيناريوهات وتكييف الاستراتيجيات والبرامج. ولا بد من إيلاء المزيد من الاهتمام لتحسين التخطيط والارتقاء بالتكنولوجيا والأدوات وزيادة قدرات الموظفين الإداريين على تلبية الاحتياجات.
- الارتقاء بمعارف منظمة العمل الدولية. من الضروري إجراء المزيد من الدراسات المقارنة المشتركة بين البلدان بشأن مبادرات الامتثال والممارسات الجيدة، مع مراعاة الاختلافات بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية، والنظر على وجه الخصوص في المشاكل المتصلة بالعمال المستضعفين.

مجالات التدخل

بناء المعارف

٦. استكملت منظمة العمل الدولية، في سعيها المتواصل إلى القيام مقام مركز للامتياز في مجال الامتثال في مكان العمل، العديد من بنود البحوث في إطار مجال الأهمية البالغة رقم ٧، مما سيرشد طريقة وضع واستخدام برامجها وأدواتها. وعلى سبيل المثال، من شأن دراسة مقارنة قادمة عن استراتيجيات الامتثال الوطنية أن تنظر في كيفية تحقيق الامتثال من الناحية الاستراتيجية في البرازيل واندونيسيا والصين وكولومبيا مقابل نماذج الامتثال النظرية السارية. وتتساءل هذه الدراسة عما إذا كان من الممكن تطبيق نفس النهج الاستراتيجي للامتثال على جميع البلدان، والسمات المتميزة التي يمكن أن تحتذى وتلك التي تميل لأن تكون خاصة بكل بلد. وتجري حالياً دراسة مقارنة أخرى بالتعاون مع مجال الأهمية البالغة بشأن "إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم" فيما يتعلق بممارسات تفتيش العمل بغية خفض العمل غير المعلن عنه في أمريكا اللاتينية وأوروبا.
٧. وهناك مشروع بحثي آخر شمل دراسة حالة بشأن تفاعل برنامج "عمل أفضل في إندونيسيا"، باعتباره ترتيباً هجيناً، مع هيئة تفتيش عامة^٢ ولم تجد دراسة الحالة أي احتمال لتتحي دور التفتيش العام في هذه الحالة. ووجدت الدراسة أيضاً تكاملاً وتعزيزاً طفيفاً في فعالية التفتيش العام. ولا يمكن تعميم النتائج نظراً لوجود أنواع مختلفة من الترتيبات بين القطاعين العام والخاص في بلدان مختلفة ومن المطلوب إجراء المزيد من الدراسات التجريبية. ويجري تطوير نموذج تحليلي يمكن تطبيقه من أجل تحديد التكامل وأي احتمال للتتحي في حالات أخرى.

٨. وجرى إعداد وثيقة عمل^٣ تنظر في مدى انتهاكات الحد الأدنى للأجور في قطاع العمل المنزلي في عشرة بلدان نامية، باستخدام بيانات مصنفة حسب الجنس والسن، وقدر المستطاع حسب الأصل الإثني أو

^٢ انظر:

http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/364/Dupper_Fenwick_RDW_paper_June_2015.pdf.

^٣ انظر:

Oelz, M., and Rani, U., 2015. *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*, Working Paper, Gender, Equality and Diversity Branch.

الاجتماعي. وتسعى هذه الوثيقة إلى تطوير المعارف بشأن الامتثال للحد الأدنى للأجور، بما في ذلك بُعد المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وإلى إدماج ذلك في استراتيجيات تفتيش العمل. وهي تشمل أمثلة مبتكرة لمعالجة مسألة عدم الامتثال في قطاع العمل المنزلي.

٩. وشكل تبادل الخبرات داخل الأقاليم وفيما بينها جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجية. وسهل مجال الأهمية البالغة رقم ٧ تبادل أفضل الممارسات فيما بين البلدان الرائدة. وعلى سبيل المثال، تقاسم المشروع في كولومبيا أدوات مصممة لإجراء مسح لسلاسل القيم في قطاع التعدين مع المشروع في تركيا. كما تقاسم استراتيجيات للامتثال في مكان العمل مصممة للحد من علاقات الاستخدام الغامضة والمستترة في قطاع استخراج زيت النخيل في غانا، ومنهجية تدريب لمفتشي العمل لصالح المفتشين الجدد مع فيتنام. وحدد المشروع في كولومبيا عدداً من المبادرات قيد التطوير في تلك البلدان، وهي مبادرات كانت ذات أهمية بالنسبة إلى كولومبيا، والتمس المعلومات بشأن الأدوات المصممة.

بناء القدرات المؤسسية

١٠. بغية تقوية التأثير الملموس لتدخل منظمة العمل الدولية ومشورتها بشأن القدرة المؤسسية داخل الدول الأعضاء، جرى إعداد موجز سياسي بشأن تفتيش العمل والحرية النقابية وموجز آخر بشأن تفتيش العمل ورصد عمل الأطفال، سينشران قريباً. ومن المزمع إعداد موجزات بشأن التخطيط الاستراتيجي لتفتيش العمل والتقييم الذاتي كأداة للامتثال. وهناك موجز سياسي قيد الإعداد بشأن مد نطاق الحماية الاجتماعية من خلال تفتيش العمل، يتقاسم مجال الأهمية البالغة رقم ٣ تكاليفه. وجرى إعداد دليل عملي لصالح مفتشي العمل بعنوان "التحقيق في الحوادث والأمراض المهنية". ويضم هذا الدليل ممارسات جيدة بشأن التحقيق في حوادث العمل والأمراض المهنية ويوفر المشورة حول كيفية تحديد حوادث العمل والتبليغ عنها، وهذا المنشور متاح باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والفيتنامية والبوسنية والصينية والعربية وسيصدر قريباً باللغة البرتغالية. وبات العمل جارياً بهذه الأداة في البوسنة والهرسك، وبوركينا فاسو والأرض الفلسطينية المحتلة. وكحصيلة أساسية من ذلك، جرى وضع مناهج دراسية جديدة للتدريب الأولي لصالح مفتشي العمل في ثمانية بلدان أفريقية بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) ومع اللجنة المعنية التابعة للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا^٦. وجرى إعداد "تطبيق لنظام تفتيش العمل" لصالح سري لانكا لإضفاء الطابع الآلي على جداول التفتيش وتعزيز دقة البيانات وتخزينها ومعالجتها وتحليلها. ولهذا التطبيق القدرة على تحميل البيانات ويجري تكييفه لاستخدامه في بلدان أخرى.

١١. واستناداً إلى دراسة استقصائية عالمية شملت ٨٢ دولة عضواً وقت إعداد هذه الوثيقة، ودراسات وطنية ومقابلات وكتب متاحة، أعدت وثيقة عمل بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارات العمل^٧. وينكب العمل أيضاً على إعداد لمحة عامة مقارنة عن الابتكارات الأخيرة في مجال إدارة العمل. ويشمل أمثلة عديدة وعرضاً تحليلياً للإصلاحات الإدارية في التخطيط والتنسيق والشراكات واستخدام التكنولوجيات الجديدة وإدارة الأداء المؤسسي. والعمل متواصل في إعداد منشور بشأن النظرية والممارسة في التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء في تفتيش العمل. والعمل جارياً أيضاً لإصدار دليل بشأن مسائل تنظيمية مختارة عن إدارة العمل، سيكون على شكل أسئلة وأجوبة ويستند إلى معايير منظمة العمل الدولية والممارسة المقارنة الدولية. وسوف يشمل قرابة ٢٠ مجالاً رئيسياً، من قبيل الولاية والدور والتنظيم الداخلي والتنسيق والموارد البشرية والميزانية والتخطيط والتبليغ وإدارة الأداء والإصلاحات الإدارية والشراكات والتكنولوجيات الجديدة، وما إلى ذلك.

^٤ تعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية في كولومبيا (COL/11/04/USA).

^٥ متاح على الموقع التالي: http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_346714/lang--en/index.htm.

^٦ يتكون الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا من بنن وبوركينا فاسو وكوت ديفوار وغينيا - بيساو ومالي والنيجر والسنغال وتوغو.

^٧ تقرير بشأن الدراسة الاستقصائية العالمية فيما يتعلق باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في النظم الوطنية لإدارة العمل، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥، على وشك الصدور.

التركيز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة والاقتصاد غير المنظم

١٢. بغية تحقيق نتائج أفضل، تم إيلاء الأولوية إلى تحسين الامتثال في مكان العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفي الاقتصاد غير المنظم. ويجري إعداد مجموعة أدوات تدريبية بشأن الاقتصاد غير المنظم لصالح مفتشي العمل، لتشكل أرضية لنموذج تدريبي من يومين يقوم على معايير وسياسات منظمة العمل الدولية والممارسة الدولية الجيدة. وهناك مجموعة أدوات قيد الإعداد أيضاً بشأن استراتيجية الامتثال عن العمل غير المعلن عنه والاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك تشجيع تسجيل المشاريع وانضمام العمال إلى التأمين الاجتماعي الطوعي ومشاركة الشركاء الاجتماعيين. وستكون هذه المجموعة من الأدوات متاحة بلغات متعددة بنسخ ورقية وعلى شبكة الانترنت. ولقد نُظمت ورش عمل وسوف تنظم ورش عمل أخرى بشأن هذا الموضوع في بلدان مختلفة. ويمكن أن يستخدم مفتشو العمل مجموعة الأدوات لأغراض التدريب، كما يمكن أن تستخدمها نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل لغرض التدريب واستثارة الوعي. وجرى إعداد أداة منهجية لتفتيش العمل في الاقتصاد غير المنظم لصالح بلدان أفريقيا الناطقة بالفرنسية واخترت في بوركينا فاسو ومدغشقر وتوغو وتونس^٨ وسيجري تكيفها بغية استخدامها في مناطق أخرى. وقد ساهمت هذه الجهود في الوقت نفسه، في مجال الأهمية البالغة رقم ٤ بشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفي مجال الأهمية البالغة رقم ٦ بشأن إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.

١٣. ويشكل تدريب العمال وأصحاب العمل خطوة مهمة نحو الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل. وقد صدرت منشورات وأفلام فيديو قصيرة بشأن الوقاية من المخاطر المهنية لصالح العمال وأصحاب العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، خصيصاً في مجال الزراعة والأعمال الخشبية وتصليح المركبات ذات المحركات. وتوجد هذه القطاعات ذات المخاطر في كافة البلدان وتشمل نسبة عالية من المنشآت الصغيرة وغير المنظمة. وقد صُممت هذه الأدوات لمجموعات مستهدفة ذات مستوى منعدم أو منخفض من التعليم. وهي تضم رسائل يمكن إيصالها سريعاً إلى المستخدم وتُقدّم تدريبات للوقاية والمراقبة من السهل تطبيقها. وتجري ترجمة هذه الأدوات إلى عدة لغات ويجري تقييم تأثيرها. كما يجري إعداد كتيب عن الممارسات الجيدة لتعزيز الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفي الاقتصاد غير المنظم. وقد تم إجراء مسح للممارسات الجيدة وأدوات منظمة العمل الدولية، وجميع الأقاليم مشمولة بدراستي حالتين لكل إقليم. وكان الهدف من ذلك توفير معلومات بشأن كيفية معالجة الحكومات لخصائص المنشآت الصغيرة والمتوسطة والاقتصاد غير المنظم من أجل توفير ظروف عمل يسودها قدر أكبر من السلامة والصحة، ضمن تشريعاتها وسياساتها وبرامجها.

تعزيز إسماع الصوت في العمل والحوار الاجتماعي للامتثال في مكان العمل

١٤. ينبغي لنهج نظامي للامتثال في مكان العمل أن يشمل نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل إذ أنها تمثل وتحمي مصالح أعضائها وتكون معتمدة على وقائع أماكن العمل. ومنظمة العمل الدولية هي في طور استعراض نماذج تدخلاتها والنشاط الذي تضطلع به في مجال التعاون التقني، فيما يتصل بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويجري تنفيذ دراسة استقصائية لتقييم الاحتياجات فيما يتعلق بتطوير أدوات الامتثال في مكان العمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتُرسل الاستبيانات إلى أولئك الذين تم تدريبهم في مركز تورينو في مجال تفتيش العمل، ويجري معالجة الردود. ويتمثل أحد الأهداف في إعداد دورات دراسية نموذجية للتعليم الإلكتروني تكون أكثر اتساقاً وتفاعلاً لصالح مفتشي العمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسوف تقوم ورشة عمل في تشرين الأول/أكتوبر بمناقشة واعتماد الاستراتيجية والمواد المخطط لها. وسيتم اختبار أي مخرجات على المستوى القطري وتوثيق الدروس المستخلصة وتكرارها حسب مقتضى الحال.

١٥. وعمل المكتب مع الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة ومع المجلس الاقتصادي والاجتماعي الهولندي لتنظيم "المؤتمر الدولي بشأن تعزيز الامتثال في مكان العمل بما في ذلك

^٨ انظر: *Guide méthodologique d'Inspection du travail dans l'économie informelle* (forthcoming).

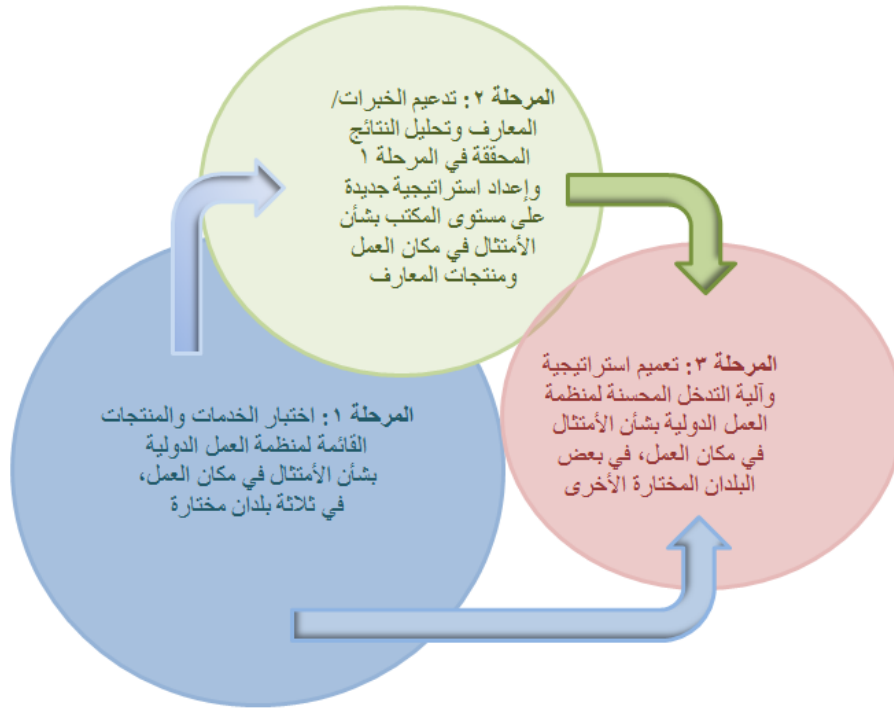
في سلاسل التوريد العالمية: دور المجالس الاقتصادية والاجتماعية ومؤسسات الحوار الاجتماعي المماثلة" في لاهاي في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥. وأجرت منظمة العمل الدولية دراسة استقصائية لتوثيق الممارسات الجيدة وتحديد العوائق المطروحة أمام المجالس الاقتصادية والاجتماعية في معالجة الامتثال في مكان العمل. وكان من شأن هذه الدراسة الاستقصائية أن وضعت مسألة الامتثال في مكان العمل في صدارة جدول أعمال مؤسسات الحوار الاجتماعي. وقد ساهمت الأنشطة المضطلع بها في إطار مجال الأهمية البالغة رقم ٧ في إرساء وتشغيل آليات ثلاثية جديدة في البلدان الرائدة. والمجلس الثلاثي الوطني للأجور في فيتنام خير مثال على ذلك.

التقدم المحرز والدروس المستخلصة والاستنتاجات

١٦. شملت خطة عمل مجال الأهمية البالغة، الدعم المقدم إلى الأنشطة في البلدان الرائدة المتمثلة في بوركينافاسو وكولومبيا وفيتنام. وفي المرحلة الثانية، أضيفت إلى القائمة، نيكاراغوا وجمهورية تنزانيا المتحدة وتركيا وأوغندا. وتم الاختيار على أساس الأولويات التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية في تلك البلدان في برامجها القطرية للعمل اللائق. وجرى تطبيق عناصر الاستراتيجية والتدخل المذكورة أعلاه في تلك البلدان قدر المستطاع واختبار واستخلاص الدروس من أجل تصميم عمليات التدخل المستقبلية لمنظمة العمل الدولية.

مجال الأهمية البالغة - تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل

المراحل الثلاث للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥



١٧. شملت المرحلة ١ المساعدة التقنية في مجال الامتثال في مكان العمل من خلال نهج منظم. وفي كل حالة، دمجت مجموعة من الأنشطة واختبرت نهجاً مبتكرة لتعزيز المعارف. وفي المرحلة ٢، جرى تنظيم ورشة عمل عالمية بشأن تقاسم المعارف، في مركز تورينو في آب/ أغسطس ٢٠١٥، لتقييم العمل الجاري في إطار مجال الأهمية البالغة رقم ٧. وانضمت وفود ثلاثية من البلدان الرائدة إلى موظفي المكتب المعنيين من المقر والميدان، ومن مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومن مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، للمشاركة في هذا التبادل. أما المرحلة ٣ فهي جارية على قدم وساق حالياً، وهي مكرسة لتقاسم الخبرات وتعميمها على أربعة اجتماعات دون إقليمية.

١٨. وقد أثبت الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل أنه مجال وجيه بالنسبة إلى كافة الأقاليم وذو أهمية رئيسية في المساهمة في تحقيق الكثير من نتائج البرنامج والميزانية الأخرى. وفي المقابل، استفاد النشاط بشأن مجال الأهمية البالغة رقم ٧ من العمل المضطلع به في إطار كافة مجالات الأهمية البالغة الأخرى تقريباً. وكان هناك نوع من التآزر فيما يتعلق بمجال الأهمية البالغة رقم ٤ بشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ومجال الأهمية البالغة رقم ٦ بشأن إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم، ومجال الأهمية البالغة رقم ٨ بشأن حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة. وسيتم الإبقاء على منهجية هذا العمل التعاوني في فترة السنتين القادمة.

١٩. ولا تكمن القيمة المضافة لمجال الأهمية البالغة رقم ٧ في المزيد من التركيز وتخصيص الموارد فحسب بل تكمن أيضاً في النهج المعتمد في إطار مجال الأهمية البالغة هذا الذي جمع بين معارف المكتب وممارسة الهيئات المكونة لتصميم الاستراتيجيات التي ترسي تدخلات متعددة ومبتكرة وتكميلية تحقيقاً للامتثال في كافة أماكن العمل. وكان من شأن إرساء الاستراتيجية على المستوى العالمي وتخطيط الأنشطة على المستوى القطري، بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية، أن شجع المرونة والابتكار.

٢٠. وإلى جانب المنتجات العالمية، وهي في الأساس منتجات تتعلق بالمعارف، تمثل إنجاز آخر لمجال الأهمية البالغة هذا في توسيع التعاون الذي تقدمه منظمة العمل الدولية داخل البلدان ليشمل مجالات جديدة. وفي جميع البلدان الرائدة، أضيفت قطاعات أو جوانب جديدة إلى النشاط الحالي لمنظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، أضيفت السلامة والصحة المهنيان في قطاع التعدين إلى الأنشطة القائمة في كولومبيا، بموجب مجال الأهمية البالغة رقم ٧. وهناك نموذج قيد الإعداد لبناء القدرة المؤسسية لتفتيش العمل من أجل تحديد الثغرات في الامتثال وتصميم خطة تدخل تشمل على السواء السلامة والصحة المهنيين وعلاقات الاستخدام الغامضة والمستترة في قطاع التعدين. وهناك دراسة منفصلة قيد الإعداد في كولومبيا لتحديد الثغرات في الامتثال لمبدأ عدم التمييز في الحد الأدنى للأجور والرواتب، استناداً إلى آخر الدراسات الاستقصائية عن الأسر المعيشية.

٢١. وقد مكن مجال الأهمية البالغة رقم ٧ من توفير المزيد من الإطلاقة والظهور لمسألة الامتثال في مكان العمل على مستويات سياسية عليا. وشجع الجهود الوطنية الكبيرة من قبيل الحملة الأولى لتفتيش العمل، التي قامت بها حكومة فيتنام عام ٢٠١٥ والتي شملت ٣٦٠ منشأة عاملة في قطاع الملابس في ١٢ مقاطعة، إلى جانب تنظيم ١١ مؤتمراً ثلاثياً في مختلف أنحاء البلاد. وفي عام ٢٠١٥، اعتمد أيضاً أول قانون وطني بشأن السلامة والصحة المهنيين في فيتنام. وساعد مجال الأهمية البالغة على توجيه بعض المناقشات مع البلدان المانحة لإدراج أموال مخصصة للامتثال.

٢٢. وقام مجال الأهمية البالغة بدور الملهم للمزيد من التخطيط المشترك وتطوير أوجه التآزر فيما بين مختلف مشاريع التعاون التقني في البلدان الرائدة. وفي بعض الحالات، اعتمد الموظفون في مشاريع مختلفة طرائق جديدة للتنسيق فيما يتعلق بمنتجاتهم ومنهجياتهم، وما إلى ذلك. كما أثبتت اجتماعات تقاسم المعارف، بمشاركة كبار المستشارين التقنيين من مختلف المشاريع القائمة في فيتنام وكولومبيا، فائدتها الكبيرة. ولا يزال هذا الجانب يتطلب المزيد من الاهتمام سواء داخل كل مجال بذاته من مجالات الأهمية البالغة أو فيما بين مختلف مجالات الأهمية البالغة.

٢٣. كما سعى مجال الأهمية البالغة رقم ٧ إلى تحقيق استدامة التأثير من خلال نقل المعارف واستحداث مؤسسات دائمة وتكوين ملكية وطنية وتعزيز أهمية الأنشطة. وعلى سبيل المثال، استُهلّت الأنشطة في بوركينا فاسو بإجراء مسح للمخاطر المهنية في كافة أرجاء البلاد. وكان من شأن هذا النهج أن ضمن الملاءمة وأفضى إلى وضع خطة وطنية لمنع الحوادث والأمراض المهنية.

٢٤. إن إقامة شراكات متينة فيما بين المؤسسات الوطنية أمرٌ أساسي لتعزيز الامتثال في مكان العمل. ويكون تأثير إدارات تفتيش العمل أكثر جدوى عندما تعمل من خلال إرساء علاقات تعاون استراتيجية مع كيانات حكومية أخرى ومع الشركاء الاجتماعيين وقطاع الأعمال والجمهور الأعم. ومن المهم للغاية إرساء تعاون وشراكة على نطاق واسع مع الشركاء الاجتماعيين وجميع أصحاب المصلحة الرئيسيين. وقد أظهرت التجربة في فيتنام أهمية تعاون إدارة العمل مع وكالة الضمان الاجتماعي والسلطات المعنية بالصحة.

٢٥. وجرى تخطيط واعتماد كافة أنشطة مجال الأهمية البالغة رقم ٧ عن طريق مناقشات ثلاثية. كما اعتمدت من خلال اتفاق ثلاثي، بعض الأدوات الجديدة التي روج لها مجال الأهمية البالغة رقم ٧، مثل مدونة السلوك الجديدة لمكافحة التحرش الجنسي في فيتنام. والتعاون بين العمال وأصحاب العمل وممثلهم أمرٌ أساسي على المستوى الوطني من أجل تحديد الأطر السياسية بغية تشجيع الامتثال على المستوى القطاعي لحفز الجهود

والاستفادة منها إلى أقصى حد في قطاع بعينه، وعلى مستوى المنشأة لتحديد مشكلات الامتثال ومعالجتها وتحسينها.

٢٦. وهناك أيضاً أمثلة جيدة عن كيفية قيام مبادرات الامتثال بين القطاعين العام والخاص باستكمال تلك الجهود وتمهيد الطريق أمام منظورات جديدة بشأن التعاون والشاركة. ولا بد من إجراء بحوث إضافية بشأن الدور التكميلي لمبادرات الامتثال الخاصة.

٢٧. وأظهرت منظمة العمل الدولية، من خلال برامج من قبيل برنامج العمل الأفضل والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وبرنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس، أنّ البرامج القطاعية التي يطلع فيها الشركاء الاجتماعيون يمكنها أن تساعد على تنسيق جهود الجهات الفاعلة في القطاع الخاص مع جهود السلطات العامة، لتعزيز الامتثال في مكان العمل على نحو فعال وتحسين ربحية المنشآت وإنتاجيتها.

٢٨. وخصص مجال الأهمية البالغة رقم ٧ أنشطة تتناول التعليقات الهامة لنظام الإشراف في منظمة العمل الدولية بالإضافة إلى تعزيز التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة. وفي حالة تركيا، سرعان ما تعاونت المنظمة مع هذا البلد في أعقاب كارثة منجم صوما. وسهلت منظمة العمل الدولية اعتماد خطة عمل ثلاثية وطنية وصممت ونفذت مشروعاً قصيراً للأجل للسلامة والصحة المهنيين، استعداداً لمشروع أكبر حجماً مع الاتحاد الأوروبي. وشملت الأنشطة متابعة التعليقات الإشرافية والمساعدة في مجال التصديقات الجديدة. وصدقت تركيا على اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) في عام ٢٠١٤ وعلى اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦) وعلى اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧) في عام ٢٠١٥. وكانت تحليلات عديدة للثغرات في بلدان رائدة أخرى قد استرشدت بمعايير العمل الدولية، وخلصت إلى مقترحات بإجراء إصلاحات تشريعية.

٢٩. ومن شأن إدماج جانب إقليمي أو إقليمي فرعي أن يعزز تكرار الأنشطة من بلد إلى آخر. وقد أفضى التعاون مع لجنة الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا إلى تنظيم اجتماع وزاري بشأن الامتثال في مكان العمل، وضع خارطة طريق للبلدان الأعضاء الثمانية. بل قامت لجنة الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا بتمويل عملية استنساخ الممارسات الجيدة من بوركينافاسو إلى بعض البلدان الأخرى.

٣٠. وفيما يتعلق بتنفيذ مجال الأهمية البالغة، شملت التحديات تغييرات سياسية رئيسية في البلدين الرائدتين حيث كان من شأن تغيير الحكومة أن أتى بجهات محاوره جديدة. وكان هناك تحدٍ يكمن في نشر مفهوم الامتثال في بعض البلدان واللغات. وهناك حاجة ضمن المكتب أيضاً، إلى ترشيح مجموعات الأدوات والمنتجات المتعددة القائمة من خلال تكييفها وتحديثها لضمان استمرار أهميتها واستدامتها. ولا بد من إرساء تعاون أكثر انتظاماً وتحسيناً فيما بين مجالات الأهمية البالغة وفيما بين إدارات المكتب والوحدات في الميدان والمقر وفيما بين احتياجات المشاريع التي يتعين معالجتها بشكل متواصل.

٣١. ويبقى التحدي الأكثر جلاءً بالنسبة لتركيز منظمة العمل الدولية في المستقبل هو الحاجة إلى فعالية هيئات تفتيش العمل عند استخدام مواردها المالية والبشرية المحدودة، ويبقى الاقتصاد غير المنظم المجال الذي يطرح أكبر التحديات. وعند التطلع نحو المستقبل، فإنّ النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال الامتثال في مكان العمل سيحتاج إلى الاستفادة من اهتمام أكبر من حيث البرمجة داخل المنظمة، والمزيد من التركيز على الأدوار الرئيسية لمكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومركز تورينو فيما يتعلق بأنشطة بناء القدرات وتحديد الأولويات في الإرادة السياسية والعمل على المستوى القطري وزيادة استخدام التكنولوجيا وأدوات الاتصالات الجديدة، من قبيل تطبيقات الهواتف الذكية.

مشروع قرار

٣٢. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي إرشاداته عند مواصلة تنفيذ الاستراتيجية من أجل مجال الأهمية البالغة بشأن "تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل" وعند تنفيذ النتيجة ٧ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بشأن "تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل".