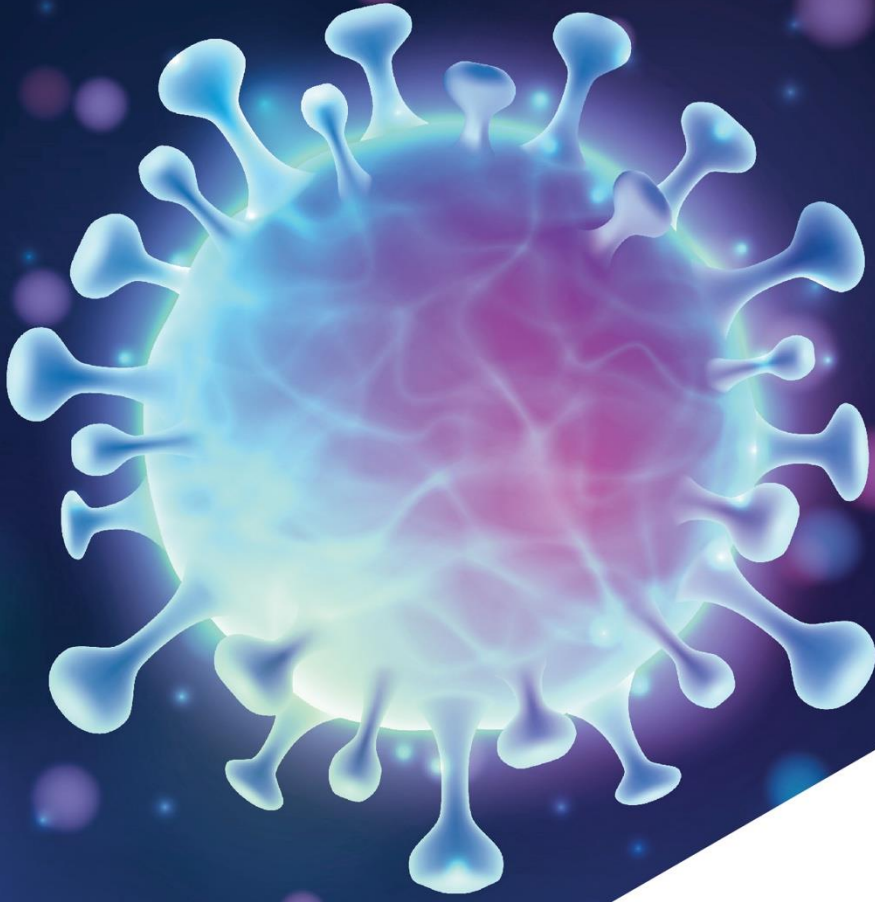


◀ دليل صاحب العمل إلى إدارة مكان
العمل خلال جائحة كوفيد-19



هذا عمل مفتوح الوصول ويوزع بموجب الرخصة الدولية لنسب المصنف 4.0 من المشاع الإبداعي (by/4.0/https://creativecommons.org/licenses/by) ويمكن للمستخدم إعادة استخدامه، ومشاركته، وتعديله، والبناء على العمل الأصلي، حسب التفاصيل الواردة في الرخصة. ويجب ذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي. ولا يسمح باستخدام شعار منظمة العمل الدولية فيما يتصل بعمل المستخدمين.

الترجمات - في حال ترجمة هذا العمل، يجب إضافة عبارة إخلاء الطرف التالية مع النسب: هذه الترجمة لم ينتجها مكتب العمل الدولي ولا يجب اعتبارها ترجمة رسمية صادرة عن المكتب. ولا يتحمل مكتب العمل الدولي أي مسؤولية عن محتوى هذه الترجمة أو دقتها.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة عبارة إخلاء الطرف التالية مع النسب: هذا العمل هو تعديل للعمل الأصلي الصادر عن مكتب العمل الدولي. وتقع مسؤولية الرؤى والآراء المعبر عنها في هذا التعديل على عاتق مؤلف أو مؤلفي التعديل دون سواهم ولا يؤيدها مكتب العمل الدولي.

دليل صاحب العمل إلى إدارة مكان العمل خلال جائحة كوفيد-١٩

بيروت: منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، ٢٠٢٠

ISBN 978-92-2-032188-1 (web PDF)

متاح أيضاً باللغة الإندونيسية: (web PDF) ISBN 9789220321706؛ الإنجليزية: (web PDF) ISBN 9789220320853؛ الفرنسية: (web PDF) ISBN 9789220320860؛ البرتغالية: (web PDF) ISBN 9789220321898؛ الروسية: ISBN 9789220321874 (web PDF)؛ والإسبانية: (web PDF) ISBN 9789220320877.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، والتي تتوافق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض المواد الواردة فيها، على التعبير عن أي رأي مهما كان من جانب مكتب العمل الدولي فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد، أو منطقة، أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو فيما يتعلق بتعيين حدودها.

وتقع مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات والمساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

ولا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على: www.ilo.org/publns

◀ كيفية استخدام هذا الدليل

يقوم هذا الدليل على موارد وإرشادات وتوجيهات نشرتها منظمة الصحة العالمية، والحكومات، ومنظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال، مع الإشارة على وجه الخصوص إلى أدلة صاحب العمل خلال جائحة كوفيد-19: *إدارة مكان العمل في مواجهة مرض متفشي* - صادر عن غرفة التجارة والصناعة الأسترالية. وقد تم الاعتماد على دليل هذه الغرفة على نحو موسع - بتصرف - لأغراض وضع هذا الدليل من أجل إفادة أصحاب الأعمال ومنظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال حول العالم.

وقد عمل مكتب أنشطة أصحاب الأعمال التابع لمنظمة العمل الدولية على وضع هذا الدليل كمرجع عام لمنظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال لمشاركته مع مجتمع الأعمال كل في بلده. ويمكن لهذه المنظمات تطويع الدليل بإضافة القوانين واللوائح والسياسات والتوجيهات الوطنية والإرشادات الصادرة عن السلطات الوطنية والمحلية ذات الصلة. وباستكمال الفصل 7 عن الموارد وجهات الاتصال المفيدة؛ وبتعبئة المربعات الفارغة عن المعلومات الوطنية المطلوبة؛ وبإدخال أي تغييرات ضرورية أخرى لتكييفه على السياق المحلي وجعله أكثر إفادة للشركات الأعضاء.

◀ شكر وتقدير

قامت مياو تيانغ تانغ بصياغة الدليل ورأجه فريق أنشطة أصحاب الأعمال بمنظمة العمل الدولية: جاي-هي تشانغ، وأدم غرين، ورافي بيريس، وفانيسا فاللا، وغاري رينهارت، وأندريس يورين.

تم ترجمة هذا الدليل من قبل مشروع "تفعيل وحدة المشروعات الصغيرة و المتوسطة باتحاد الصناعات المصرية" الممول من الاتحاد الأوروبي.

المحتويات

1	كيفية استخدام هذا الدليل
1	شكر وتقدير
4	مقدمة
5	1- كيف يمكن لصاحب العمل حماية العمال ومكان العمل؟
5	1-1 كيف تنتشر عدوى كوفيد-19؟
5	2-1 ما هي أعراض كوفيد-19؟
5	3-1 هل ينبغي على صاحب العمل تزويد العمال بالمعلومات؟
6	4-1 ما نوع المعلومات الصحية التي ينبغي توفيرها للعمال؟
6	5-1 ما الذي ينبغي أن يقوم به صاحب العمل لتأمين سلامة مكان العمل ونظافته؟
7	6-1 ما هو التباعد الاجتماعي؟
7	7-1 كيف يمكن لصاحب العمل إدارة مخاطر جائحة كوفيد-19 ومكافحتها في مكان العمل؟
7	8-1 ما هي التزامات العامل فيما يتعلق بالسلامة والصحة؟
8	9-1 هل يغطي تعويض العمال جائحة كوفيد-19؟
9	2- ما هي مسؤوليات صاحب العمل؟
9	1-2 الحفاظ على السلامة والصحة في مكان العمل وبيئة العمل
9	2-2 إدارة حالات العمال المرضى أو الذين يحتمل تعرضهم للمرض
14	3-2 إعطاء التعليمات للعامل
15	4-2 هل يجب السماح بوجود الزائرين في مكان العمل؟
17	3- هل العمل من المنزل خيار مطروح؟
17	1-3 ما الذي ينبغي على صاحب العمل أخذه في الاعتبار قبل تنفيذ سياسات العمل من المنزل؟
17	2-3 ما المعدات التي ينبغي توفيرها للعامل لتمكينه من العمل من المنزل (العمل عن بعد)؟
17	3-3 ما الاحتياجات التي ينبغي أن تؤخذ إذا استخدم العامل الحاسب الآلي والتكنولوجيا الرقمية أثناء العمل من المنزل؟
18	4-3 ما أوجه الدعم العامة ووسائل الاتصال الأخرى التي ينبغي تنفيذها لكي يعمل العامل من المنزل؟
18	5-3 هل يتمتع العامل بتعويض العمال أثناء العمل من المنزل؟
18	6-3 هل على العامل التزام بمراعاة توجيهات الشركة للعمل من المنزل؟

- 19 4- هل يمكن لصاحب العمل أن يغير العمليات التشغيلية أو يقللها؟
- 19 1-4 ما هي البدائل إن لم يكن العمل عن بعد مجدياً جراء طبيعة المهنة ومهام الوظيفة؟
- 20 2-4 هل يمكن لصاحب العمل تغيير ساعات العمل أو سجلات العمال؟
- 20 3-4 هل يمكن لصاحب العمل خفض العمليات التشغيلية في ضوء انخفاض الطلب؟
- 20 4-4 ما هي الخطوات والإجراءات الواجب اتخاذها قبل تسريح العامل؟ 20
- 22 5- ماذا لو اضطرت الشركات إلى الإغلاق؟
- 22 1-5 في أي ظروف ستجبر الشركات على الإغلاق؟
- 22 2-5 هل يمكن لصاحب العمل تسريح العمال مؤقتاً دون أجر؟
- 24 6- كيفية تفادي ادعاءات التمييز وحماية خصوصية العمال؟
- 24 1-6 ما هي التزامات صاحب العمل بشأن التمييز أو التحرش أو التمر جراء جائحة كوفيد-19؟
- 24 2-6 كيف يمكن لصاحب العمل خفض مخاطر ادعاءات التمييز المخالف للقانون إلى الحد الأدنى؟
- 25 3-6 هل يحق لصاحب العمل جمع المعلومات الشخصية من العمال أو الزائرين؟
- 26 7- موارد وجهات اتصال مفيدة
- 26 1-7 الموارد الرئيسية
- 26 2-7 جهات الاتصال الرئيسية
- 27 المراجع والموارد

مقدمة

إن تفشي جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) مؤخرًا هو موقف غير مسبوق على الصعيد العالمي. وتتخذ منظمة الصحة العالمية وسلطات الصحة العامة حول العالم إجراءات لإبطاء تفشي كوفيد-19 وخفض معدلات العدوى الناجمة عنه. وتعمل الحكومات الوطنية على انتهاج نطاق من السياسات والتدابير تشمل إغلاق الحدود، والحجر الصحي الإجباري، وفرض قيود على الحركة، وحظر التجمعات الكبيرة، وإغلاق مدن أو بلدان بأكملها، مما أدى إلى إحداث تغييرات واسعة على الحياة العادية والأنشطة التجارية.

ورغم تطور الكثير من المنشآت وتنفيذها خطط استمرارية النشاط التجاري خلال الجائحة الحالية، إلا أن أصحاب الأعمال بحاجة إلى الاستعداد لتطور جائحة كوفيد-19 وإدارتها والاستجابة لها بما يكفي من الإجراءات، بما في ذلك الاستعداد لخفض العمليات التشغيلية أو إغلاق الأعمال الجبري المحتمل.

ما الذي ينبغي أن يفعله صاحب العمل؟ يعني هذا الدليل بمساعدة صاحب العمل على إدارة مكان العمل خلال جائحة كوفيد-19، أي بإدارة أعمالك، وحماية عمالك، وإجابة بعض الأسئلة عن علاقات مكان العمل والصحة والسلامة المهنية التي يواجهها أصحاب الأعمال.

ويستند الدليل إلى سلسلة من الأسئلة والإجابات لمواجهة القضايا الرئيسية الخاصة بالتشغيل والسلامة. ومع تغير الأوضاع بسرعة، من الضروري أن يواكب صاحب العمل أحدث المعلومات والتطورات كما تصدر عن منظمة الصحة العالمية وسلطات الصحة الوطنية والمحلية كل في بلده. وإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يكون صاحب العمل دائمًا على دراية بالتزاماته القانونية بموجب القوانين واللوائح، والعقود، والاتفاقات الجماعية ذات الصلة، كما ينبغي أن يطلب المشورة القانونية عند اللزوم.

ولمواجهة جائحة كوفيد-19، ينبغي على صاحب العمل القيام بالآتي:

- ◀ رصد النصائح التي تقدمها السلطات الوطنية والمحلية، بما في ذلك ما يتعلق بترتيبات العمل وإعلام قوة العمل بالمعلومات بالغة الأهمية.
- ◀ تقييم المخاطر المحتملة الناجمة عن توقف العمل.
- ◀ مراجعة/ وضع خطة استمرارية العمل التي تتوافق مع الخطوط التوجيهية التي قدمتها السلطات الوطنية والمحلية لتعزيز قدرة الأعمال التجارية على المجابهة ودعم العمال وأسرتهم.
- ◀ تحديد وتخفيف المخاطر الناشئة عن التعرض للعدوى بكوفيد-19 بالنسبة للعمال والأشخاص الآخرين المرتبطين بمكان العمل.
- ◀ تعزيز نظافة مكان العمل وتطبيق مبادئ التباعد الاجتماعي في مكان العمل. تقييم التزام الشركة تجاه تعويض العمال، ولا سيما في القطاعات ذات الفرص الكبيرة للتعرض لعدوى كوفيد-19.
- ◀ طلب المشورة والدعم من منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال الذين باستطاعتهم إيصال قلقهم إلى الحكومة وتشكيل تدابير السياسات المؤدية إلى تعزيز قدرة الأعمال على المجابهة والاستدامة.

تتسم النصائح والتوجيهات التي يحتويها هذا الدليل بعموميته وينبغي أخذها في الاعتبار بموجب سياق القوانين والممارسات الوطنية.

1- كيف يمكن لصاحب العمل حماية العمال ومكان العمل؟

بوجه عام، يقع على كاهل أصحاب العمل واجب ضمان سلامة صحة عماله والآخرين المتواجدين داخل مكان العمل. ويشمل ذلك توفير وحفظ بيئة عمل تخلو من مخاطر الصحة والسلامة وبها ما يكفي من إمكانيات لتسهيل مهمة العمال في أداء عملهم، وذلك إلى الحد الممكن والمعقول¹. ويشمل معظم تشريعات الصحة والسلامة الوطنية مثل هذه النصوص.

ما المطلوب من صاحب العمل لحماية سلامة عماله وصحتهم ومكان العمل في مواجهة تفشي جائحة كوفيد-19؟ يحدد هذا الفصل سلسلة من الأسئلة والإجابات لمساعدة صاحب العمل على فهم المخاطر وإدارتها وتخفيفها لحماية العمال لديهم ومكان العمل.

1-1 كيف تنتشر عدوى كوفيد-19؟

طبقاً لمنظمة الصحة العالمية، عندما يكح أحد مصاب بعدوى كوفيد-19 أو يزفر، تصدر عنه قطرات حاملة الفيروس. ويسقط معظم هذه القطرات على أي أسطح أو أشياء قريبة، مثل المكاتب أو الطاولات أو الهواتف. وقد يصاب العمال بعدوى كوفيد-19 عند لمس الأسطح أو الأشياء الملوثة - ثم لمس عينيهم أو أنفهم أو فمهم. وإذا كانوا يقفون على مسافة أقل من متر واحد من شخص مصاب بعدوى كوفيد-19، يمكن أن تصيبهم العدوى عن طريق استنشاق القطرات الموجودة في الهواء. أي أن عدوى كوفيد-19 تنتشر بنفس الطريقة التي تنتشر بها الإنفلونزا.

2-1 ما هي أعراض كوفيد-19؟

كوفيد-19 هو المرض المعدي الناجم عن أحدث فيروس كورونا مكتشف مؤخراً. ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية، فإن أكثر أعراض كوفيد-19 شيوعاً هي الحمى والإعياء والكحة الجافة. وقد يشعر البعض بالآلام أو باحتقان الأنف أو برشح الأنف أو التهاب الحنجرة أو الإسهال. وعادة ما تكون هذه الأعراض خفيفة وتبدأ بالتدريج. والبعض يصاب بالعدوى دون أن تظهر عليهم أي أعراض ولا يشعرون بأي تعب. ويعاني معظم المصابين بكوفيد-19 من أعراض خفيفة ثم يتعافون منها. ولكن البعض الآخر يعاني من اعتلال أشد وقد تقتضي حالتهم رعاية في المستشفى. وتتصاعد خطورة المعاناة من الأعراض الشديدة مع التقدم في السن، ولدى الأشخاص ذوي المناعة الضعيفة، والأشخاص ذوي الظروف الصحية السابقة مثل أمراض السكر والقلب والرئة.

3-1 هل ينبغي على صاحب العمل تزويد العمال بالمعلومات؟

نعم. من المحتمل أن يشعر العمال بالقلق بشأن جائحة كوفيد-19، وقد تخطر لهم أسئلة حول المخاطر الصحية والتغييرات التي تطرأ على ترتيبات العمل أو أوضاع التشغيل الخاصة بهم. ولضمان تدفق المعلومات بسلاسة وانتظام في مكان العمل ومنع الارتباك أو الشائعات أو المعلومات المغلوطة، ينبغي على صاحب العمل إخطار عماله بانتظام بالمعلومات ذات الصلة، مع تعيين موظف أو منسق لذلك الغرض إن أمكن.

وينبغي على صاحب العمل:

- ◀ تحديد شخص أو فريق مسؤول عن الاتصال بأخذ بزام مبادرة التواصل بشأن كوفيد-19.
- ◀ مواكبة أحدث المعلومات من السلطات الوطنية والمحلية.
- ◀ تزويد العمال بالمعلومات المحدثة والموثوقة بانتظام.
- ◀ تزويد الموردین والعلماء بمعلومات محدثة وموثوقة.
- ◀ إيضاح إجراءات الشركة وسياساتها والإخطار بها، بما في ذلك تلك المعنية بمرور ترتيبات العمل، والعمل عن بعد، والغياب، والإجازات المرضية، والإجازات السنوية، والتسريح، إلخ.

مع استمرار تغير وضع جائحة كوفيد-19، فمن شأن تزويد العمال بتحديثات عن حالة الجائحة بانتظام أن يساعدهم على الشعور بأنهم على دراية كافية وبالدعم الجيد، وفي المقابل، سيشعرون بالحافز على المساعدة والتكيف خلال هذا الوقت الصعب.

¹ المادة 16 من اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155): يطلب من أصحاب العمل أن يؤمنوا، إلى الحد الممكن والمعقول، أن تكون أماكن العمل، والآلات، والمعدات، وطرائق التنفيذ الخاضعة لإشرافهم مأمونة ولا تشكل خطراً على الصحة.

المربع 1: تحديثات منظمة الصحة العالمية والإرشادات بشأن كوفيد-19

- ◀ إرشادات لصاحب العمل عن "تجهيز مكان العمل استعدادًا لكوفيد-19"
 - ◀ أداة متابعة عن "وضع فيروس كورونا المستجد" وتقرير الوضع اليومي: توفير إحصاءات عن الحالات المؤكدة، وحالات الوفاة حسب البلدان أو المناطق أو الأقاليم المتضررة.
 - ◀ نصائح للعامة: تصحيح المفاهيم المغلوطة
- المصدر: جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> (تم الدخول إلى الموقع في 23 مارس 2020).

4-1 ما نوع المعلومات الصحية التي ينبغي توفيرها للعمال؟

ينبغي على صاحب العمل تزويد كل من هم في مكان العمل بالمعلومات الصحية بشأن كوفيد-19 باستخدام الإرشادات التي تقدمها سلطات الصحة الوطنية والمحلية ومنظمة الصحة العالمية. على سبيل المثال، ينبغي أن يكون العمال على دراية بالأفراد الذين حددت منظمة الصحة العالمية أنهم معرضين لخطر الاعتلال الشديد بما في ذلك كبار السن ومن يعانون من ظروف صحية كامنة، مثل نقص المناعة.

ثمة تدابير وإرشادات مختلفة تقوم السلطات باتباعها لإبطاء انتشار كوفيد-19. وينبغي أن يتخذ صاحب العمل خطوات لتوفير المعلومات الصحية التالية للعمال:

- ◀ الوضع الحالي للفيروس داخل البلد (لمشاركة المعلومات الجديدة وتصحيح المفاهيم المغلوطة).
- ◀ النصائح والإرشادات الصحية المحدثة حسب ما تنشره السلطات المعترف بها.
- ◀ نصائح بشأن نظافة مكان العمل وممارسة التباعد الاجتماعي.

5-1 ما الذي ينبغي أن يقوم به صاحب العمل لتأمين سلامة مكان العمل ونظافته؟

يقع على كاهل صاحب العمل مسؤولية عامة لضمان أن بيئة العمل مأمونة وصحية، في حدود الممكن والمعقول، بما في ذلك اتخاذ تدابير محددة لمكافحة انتشار الفيروسات مثل كوفيد-19². تقتصر تدابير السلامة والصحة على كل منشأة يعاملها كل على حدة، وينبغي وضعها باعتبارها دراسة تقييم مخاطر مفصلة من تقييم المخاطر. في بعض القطاعات، مثل الرعاية الصحية وتلك التي يعمل فيها العمال عن قرب مع الجمهور، يتطلب تدابير للمكافحة والوقاية أكثر صرامة مقارنة بقطاعات أخرى. وينبغي على صاحب العمل، على وجه السرعة والحسم، تحديد المخاطر واتخاذ التدابير اللازمة للسيطرة على هذه المخاطر وتخفيفها.

وباستطاعة كل مكان عمل أن يلعب دورًا مهمًا في احتواء المرض المتفشي باتخاذ تدابير مثل التالية:

- ◀ تنظيم العمل لخفض التواصل بين الأشخاص، مع ضمان التباعد الجسدي في مكان العمل أو تنفيذ ترتيبات العمل عن بعد.
- ◀ تطهير مكان العمل بانتظام.
- ◀ الحفاظ على مستوى جيد من نظافة البيئة والتهوية الداخلية الجيدة.
- ◀ توفير الإمكانيات الكافية (مثل الصابون، ومطهر اليدين، واللافتات، والمذكرات) وتشجيع العمال على ممارسة نظافة مكان العمل (مثل تكرار نظافة اليدين، وتفادي لمس العينين/ الأنف/ الفم).
- ◀ تشجيع النظافة الشخصية (مثل توفير كمادات الوجه للعمال ولا سيما المعرضين للخطر لتقليل احتمالية العدوى).
- ◀ الحد من التنقل غير الضروري لأغراض العمل أو حظره.
- ◀ خفض التفاعل مع الناس خارج مكان العمل قدر الإمكان.
- ◀ تمكين العمال من اتخاذ إجراءات إذا شعروا أنهم يواجهون ظروف عمل لا تتمتع بالحماية مع ما يمثل ذلك من خطورة وشيكة وشديدة على صحتهم.
- ◀ وضع سياسات وإجراءات لمكافحة العدوى.
- ◀ توجيه العمال للالتزام بتدابير الحجر الصحي، خصوصًا بعد السفر إلى منطقة عالية الخطورة أو مخالطة شخص أثبتت الاختبارات أنه حالة إيجابية.

² المادة 16 من اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155) والمادة 3 من اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، 2006 (رقم 187).

- ◀ توجيه العمال لالتزام المنازل أو العمل من المنازل إذا شعروا بأعراض شبيهة بأعراض الإنفلونزا (مثل الحمى والكحة، إلخ) بغض النظر عن تاريخ السفر أو المخالطة.
- ◀ الإذعان للالتزامات إبلاغ سلطات الصحة ومكاتب تفتيش العمل وفقاً للتشريع الوطني والممارسة الوطنية.

6-1 ما هو التباعد الاجتماعي؟

يشير التباعد الاجتماعي إلى الحفاظ على مسافة مترين (6 أقدام) على الأقل بين الأشخاص. ويمكن الهدف من التباعد الاجتماعي في تعمد زيادة المسافة الجسدية بين الأشخاص لمنع انتشار الفيروس أو خفضه إلى الحد الأدنى. ويعني هذا في مكان العمل:

- ◀ تنفيذ ترتيبات عمل مرنة (مثل العمل عن بعد).
- ◀ زيادة المسافة الجسدية بين العمال في مكان العمل.
- ◀ عقد اجتماعات مرنة وتقديم الخدمات عن بعد (مثل عقد الاجتماعات عبر الفيديو كونفرنس أو المكالمات الهاتفية، أو النظر في إعادة جدولة الاجتماعات أو تحريك مواعيدها أو إلغائها في حالة التجمعات الكبيرة).
- ◀ تغيير ثقافة مكان العمل (مثل التوقف عن المصافحة باليدين، وتناول العمال الغداء في مكاتبهم أو بالخارج بدلاً من الكافيتيريا أو قاعات الاستراحة، والحد من مشاركة الطعام في مكان العمل).
- ◀ إعادة النظر في السفر غير الضروري لأغراض العمل.
- ◀ توصيل المنتجات عبر شاحنات تقف على جوانب الطرق.

7-1 كيف يمكن لصاحب العمل إدارة مخاطر جائحة كوفيد-19 ومكافحتها في مكان العمل؟

قد يتطلب تحديد مخاطر الجائحة على العمال أو الآخرين المرتبطين بمكان العمل ومكافحتها ما يلي:

- ◀ رصد الإرشادات والنصائح الرسمية عن قرب، ولا سيما التحديثات الصادرة عن سلطات الصحة الوطنية والمحلية ومنظمة الصحة العالمية.
- ◀ مراجعة السياسات والتدابير الداخلية من أجل مكافحة العدوى، بما في ذلك تثقيف العمال بشأن الممارسات الفضلى الخاصة بالسلامة والنظافة.
- ◀ ضمان دراية العمال بفترات العزل/ الحجر الصحي واشتراطاتها بالتماشي مع التوجيهات/ النصائح المقدمة من سلطات الصحة الوطنية والمحلية.
- ◀ تقديم المشورة الواضحة للعمال بشأن الإجراءات التي ينبغي أن يتخذوها إذا لم يشعروا أنهم على ما يرام أو ظنوا أنهم قد أصيبوا بأعراض كوفيد-19.
- ◀ رصد أحدث نصائح السفر وقيوده لأي شخص يخطط السفر لأغراض العمل.
- ◀ النظر فيما إذا كانت أنشطة العمل تعرض الأشخاص للخطر.
- ◀ التخطيط للطوارئ لإدارة حالات غياب الموظفين وخطط إدارة أعباء العمل الزائدة.
- ◀ تزويد العمال بالمعلومات والروابط للخدمات ذات الصلة في حالة احتياجهم إلى الدعم.
- ◀ الاتصال بالخطوط المباشرة أو خطوط المساعدة الخاصة بالمعلومات الصحية الوطنية والمحلية بشأن جائحة كوفيد-19 من أجل الحصول على آخر المستجدات من معلومات وإرشادات.

8-1 ما هي التزامات العامل فيما يتعلق بالسلامة والصحة؟

تقع على العامل مسؤولية الحرص المعقول على صحته وسلامته وكذا صحة الآخرين وسلامتهم، وعليه الالتزام بواجب التنسيق مع صاحب العمل في تنفيذ تدابير الوقاية والمكافحة³. ويتضمن ذلك تبني سلوكيات عمل آمنة، واستخدام أجهزة السلامة ومعدات الحماية بشكل صحيح، وضمان اتباع ممارسات النظافة الجيدة، مثل تكرار غسل اليدين، من أجل الوقاية ضد الإصابة بالعدوى.

كما يلتزم العامل بإبلاغ صاحب العمل عند علمه بأنه يعاني من أي مرض أو عاهة جسدية أو عقلية تؤثر على أدائه أنشطة عمله مما يمثل خطورة على سلامة أشخاص آخرين في العمل أو على صحتهم أو رفاههم⁴. على العامل واجب حماية نفسه والآخرين، وهو أمر حاسم على وجه الخصوص في هذا الظرف الحالي.

³ المادة 19 من اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، 1981 (رقم 155): للعمال أن يتعاونوا أثناء أداء عملهم لتمكين صاحب العمل من إنجاز الالتزامات التي تقع على عاتقه.

⁴ المادة 19 (و) من الاتفاقية رقم 155.

9-1 هل يغطي تعويض العمال جائحة كوفيد-19؟

يقدم تأمين تعويض العمال دعمًا للعمال المصابين أو المرضى لسبب يتعلق بالعمل⁵. وثمة سؤال قانوني عما إذا كان أثر جائحة كوفيد-19 مشمولاً في تعويضات العمال أم لا، وهو سؤال يختلف حسب النظام القضائي والظروف. وينبغي على صاحب العمل تحديد الوضع في بلده بما أن أي مطالبة بتعويض العمال ستقتضي القيام بتقصي الحقائق، وثمة فئات من العمال أكثر تعرضًا للخطر من غيرهم وقد يكونون مشمولين بالحماية بموجب تشريعات معينة.

المربع 2: الأشخاص الأكثر تعرضًا لخطر جائحة كوفيد-19 حسبما حددتهم منظمة العمل الدولية:

- ◀ الشباب الذين يواجهون بالفعل معدلات أعلى من البطالة والبطالة المقنعة.
- ◀ المرأة أكثر تمثيلًا في القطاعات الأكثر تضررًا (مثل الخدمات) أو في المهن الواقعة على خط الدفاع الأول ضد الجائحة (مثل الممرضات).
- ◀ العمال غير المشمولين بالحماية، بما في ذلك من يعملون لحساب أنفسهم.
- ◀ العمال المهاجرون

المصدر: كوفيد-19 وعالم العمل: الآثار والاستجابات، منظمة العمل الدولية.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات تعويضات العمال بناء على التشريعات الوطنية

وسواء كانت مخاطر إصابة العمال بعدوى كوفيد-19 في مكان العمل مشمولة في تعويضات العمال أم لا، ينبغي على صاحب العمل خفضها وضمان اتخاذ جميع التدابير اللازمة والعملية استجابة للجائحة. وإذا كان صاحب العمل قلقًا بشأن هذا الأمر، يوصى أن يطلب المشورة القانونية استنادًا إلى ظروفه الخاصة به.

⁵ اتفاقية إعانات إصابات العمال، 1964 (رقم 121). إذا أصيب العمال بالمرض المهني خلال عمله، يحق له تعويض ورعاية طبية.

◀ 2- ما هي مسؤوليات صاحب العمل؟

1-2 الحفاظ على السلامة والصحة في مكان العمل وبيئة العمل

ما هي مسؤوليات صاحب العمل بشأن جائحة كوفيد-19 في مكان العمل؟

في حين أنه لا يوجد تشريع بعينه يفرض مسؤوليات على صاحب العمل بشأن جائحة كوفيد-19 في مكان العمل، إلا أن معظم التشريعات الوطنية المعنية بالتشغيل والسلامة والصحة المهنية يلزم صاحب العمل بتوفير وحفظ بيئة عمل مأمونة، إلى الحد الممكن والمعقول، لضمان سلامة وصحة عماله والآخرين المتواجدين في مكان العمل. ويتضمن ذلك توفير وحفظ بيئة تخلو من مخاطر السلامة والصحة، بما في ذلك تحديد المخاطر المرتبطة باحتمالية التعرض لجائحة كوفيد-19، واتخاذ التدابير اللازمة للسيطرة على هذه المخاطر (راجع القسمين 1-5 و 1-7 للحصول على تفاصيل عن الخطوات التي ينبغي أن يتخذها صاحب العمل).

كما يشترط على صاحب العمل تزويد العمال بمعلومات كافية حول المخاطر الصحية التي ينطوي عليها عمله⁶، واستشارة العمال بشأن جوانب السلامة والصحة المهنية المرتبطة بعملهم⁷، وعند الاقتضاء، توفير ما يكفي من المعدات والملابس الواقية، وذلك بدون أي تكاليف على العمال⁸.

ينبغي أيضًا أن يكون صاحب العمل على دراية بأحدث السياسات أو التوجيهات المعتمدة من السلطات الوطنية أو المحلية مما قد تقتضي منه مراعاة بعض ممارسات العمل أو ترتيباته، مثل العمل عن بعد، أو "خدمات التوصيل فقط" بالنسبة للمطاعم والمقاهي، أو حتى أوامر إغلاق الأنشطة التجارية غير الضرورية.

وبإيجاز، فحتى في غياب أي إلزام تشريعي، ينبغي على صاحب العمل وضع خطة عمل لحماية سلامة العمال وصحتهم والتقليل إلى الحد الأدنى من مخاطر انتشار جائحة كوفيد-19 أو القضاء عليها.

2-2 إدارة حالات العمال المرضى أو الذين يحتمل تعرضهم للمرض

(أ) ما الذي ينبغي على صاحب العمل القيام به إذا شعر العامل بأنه ليس على ما يرام وبأعراض تشبه الإنفلونزا؟

وفقًا لمنظمة الصحة العالمية، فإن أكثر أعراض كوفيد-19 شيوعًا هي الحمى والإعياء والكحة الجافة. وقد يشعر بعض المرضى بالآلام أو باحتقان الأنف أو برشح الأنف أو التهاب الحنجرة أو الإسهال. وعادة ما تكون هذه الأعراض خفيفة ومتدرجة. فإذا اشتكى العمال من هذه الأعراض، ينبغي توجيههم إلى اتباع النصائح المقدمة من سلطات الصحة الوطنية أو المحلية وطلب الرعاية الطبية الفورية إذا كانوا يشتبهون في إصابتهم بفيروس كوفيد-19.

وينبغي أن تكون صحة الموظفين والمخالطين لهم وسلامتهم أولوية قصوى بالنسبة لصاحب العمل. وينبغي أن يسترشد بذلك أيضًا النهج الذي يتبعه صاحب العمل في الاستجابة للعامل الذي ربما يكون قد خالط أحدًا مصابًا بفيروس كوفيد-19.

ويمكن للعمال أن يستغلوا إجازاتهم المرضية إذا تغيّبوا عن العمل نظرًا لاعتلال صحتهم بفيروس كوفيد-19. وبموجب التشريع الوطني الحالي المعني بالتشغيل، مثل قانون التشغيل أو عقد التشغيل أو الاتفاقية الجماعية، يجوز للعمال استحقاق إجازة مرضية مدفوعة الأجر (بما في ذلك إجازة لتلقي الرعاية الطبية بالمستشفى) وفقًا لتشريعات التشغيل أو الشروط والاشتراطات الواردة في العقد أو الاتفاقية الجماعية السارية.

6 الفقرة 22 من التوصية بشأن خدمات الصحة المهنية، 1985 (رقم 171).

7 المادة 19(هـ) من الاتفاقية رقم 155.

8 المادتان 16(3) و 21 من الاتفاقية رقم 155.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات الإجازة المرضية بناء على التشريعات الوطنية

(ب) ما الذي ينبغي أن يقوم به صاحب العمل إذا كان العامل قد عاد مؤخرًا من الخارج؟

بعض الحكومات فرضت فترة حجر صحي إجباري لمدة 14 يومًا للمواطنين العائدين من الخارج، والبعض الآخر نفذ تدابير احترازية للحجر الصحي الذاتي. وفي حين أن صاحب العمل ينبغي أن يواكب التوجيهات الصادرة عن الحكومة، ألا أنه يوصى أن ينفذ فترة الحجر الصحي الذاتي الممتد إلى 14 يومًا حتى وإن لم يتم اشتراطها إجباريًا. ويعني هذا أن جميع العمال - سواء كانوا مواطنين أو مقيمين أو زائرين - ينبغي أن يطلب منهم الخضوع لحجر صحي مدته 14 يومًا فور العودة من الخارج جراء التعرض المحتمل أو الفعلي لفيروس كوفيد-19.

المربع 3: ما معنى الحجر الصحي الذاتي؟

إذا طلب منك الخضوع للحجر الصحي الذاتي، فعليك بالآتي:

- ◀ عدم الذهاب إلى العمل أو المدرسة أو الحضانة أو الجامعة.
- ◀ عدم الذهاب إلى الأماكن العامة مثل المطاعم أو دور السينما أو مراكز التسوق.
- ◀ عدم استقلال وسائل المواصلات العامة أو سيارات الأجرة.
- ◀ عدم السماح بزيارة منزلك - من يعيشون معك فقط هم الذين ينبغي أن يكونوا بالمنزل.
- ◀ البقاء في غرفة منفصلة عن الآخرين قدر الإمكان.

ينصح صاحب العمل بالرجوع إلى إرشادات الحجر الصحي⁹ أو العزل الصادرة عن منظمة الصحة العالمية أو سلطات الصحة الوطنية.

المصدر: "معلومات بشأن فيروس كورونا (كوفيد-19)" الصادرة عن هيئة الخدمات الصحية والإنسانية لحكومة ولاية فيكتوريا-<https://www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantine>

(ج) ما الذي ينبغي على صاحب العمل القيام به إذا طُلب من العامل الخضوع للحجر الصحي فور عودته من الخارج؟

في حين أن العامل قد لا تحقق له إجازة مرضية أو لا يجوز استبعاده لكونه "غير لائق للعمل" نظرًا لعدم إصابته بالمرض أو لعدم تشخيصه بعد بكونه مريضًا، ينبغي أن ينظر صاحب العمل في حلول عملية عندما يطلب من العامل الخضوع للحجر الصحي بحيث لا يضطر إلى فقدان أجره خلال فترة العزل، وذلك على قدر الإمكان، مثل أي مما يلي:

- ◀ السماح للعامل بالعمل من المنزل (حيثما أمكن) خلال فترة الحجر الصحي أو العزل.
- ◀ السماح للعامل باستخدام الإجازات الأخرى¹⁰ المتاحة له (مثل الإجازة السنوية، أو إجازة التقاعد، أو الوقت الإضافي المحتسب له الذي لم يتلقَ عنه مقابلًا، أو أي إجازة أخرى متاحة بموجب اتفاق جماعي أو عقد تشغيل)،
- ◀ استخدام أي إجازة أخرى مدفوعة أو غير مدفوعة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل (مثل الإجازة المرضية أو الإجازة التقديرية، إلخ).

وإذا طلب من العامل أخذ إجازة غير مدفوعة بدون راتب عن فترة الحجر الصحي أو المرض، فقد يتمكن من الحصول على إعانة نقدية (مرضية) من الدولة حسب التوصية بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض، 1969 (رقم 134)¹¹. على سبيل المثال، تدفع الحكومة في سنغافورة لصاحب

⁹ الاعتبارات المتعلقة بالحجر الصحي للأفراد في سياق احتواء مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، إرشادات مبدئية، 29 فبراير 2020 https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-ara.pdf?sf=1

¹⁰ تكفل اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (المراجعة)، 1970 (رقم 132) لصاحب العمل أن يحدد توقيت الإجازات بعد التشاور مع العامل.

¹¹ الفقرة 8 من التوصية بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض، 1969 (رقم 134).

العمل ذي العمال الخاضعين للحجر الصحي 100 دولار سنغافوري (68.5 دولار أمريكي) يوميًا خلال فترة الحجر الصحي. كما تدفع الإعانة إلى من يعملون لحساب أنفسهم.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة إعانة المرض بناء على التشريعات الوطنية

ينبغي أن يكون صاحب العمل على دراية بأنه قد يجازف بخرق تشريع التشغيل إذا سمح للعمال باستخدام الإجازة المرضية عندما لا يكون العامل مريضًا بالفعل حتى وإن كان العامل يوافق على هذا النهج. ويوصى صاحب العمل دائمًا بالتحقق مما يسري من قوانين وتشريعات، أو اتفاقات جماعية، أو عقود تشغيل، أو شروط، أو سياسات للشركة إذ أنها قد تحتوي على قواعد أو استحقاقات إضافية قد تسري على مكان العمل والعمال.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات الإجازات المدفوعة بناء على التشريعات الوطنية

(د) ما الذي ينبغي على صاحب العمل القيام به إذا كان العامل مخالطًا عن قرب لشخص مصاب أو يحتمل إصابته بمرض كوفيد-19؟

إذا كان العامل "مخالطًا عن قرب" لشخص مصاب أو يحتمل إصابته بمرض كوفيد-19، فقد يطلب منه أيضًا الخضوع للحجر الصحي الذاتي نظرًا لتعرضه المحتمل أو المؤكد للفيروس.

وبنفس مقياس الإرشادات الواردة في القسم 2-2 (ج)، فلا يمكن في هذه الظروف للعمال الذي يحتاج إلى الحجر الصحي الذاتي ولكنه لم يصب بعد بالمرض أو لم يتم تشخيصه بكونه مريضًا أن يستفيد من إجازته المرضية، إذ لا ينطبق عليه تعريف "غير لائق للعمل" ولكن حالته تقتضي مجرد العزل. وينبغي على صاحب العمل مناقشة المسألة مع العامل المتضرر، وكلما أمكن، اتباع الحلول العملية الواردة في القسم 2-2 (ج) بحيث لا يضطر العامل إلى فقدان أجره خلال فترة العزل.

المربع 4: ما معنى "المخالطة عن قرب" لأغراض هذا الدليل؟

- ◀ المخالطة وجهًا لوجه لمدة أطول من 15 دقيقة في أي سياق مع شخص ثبت أن نتيجة إصابته بمرض كوفيد-19 إيجابية في الفترة الممتدة من 24 ساعة قبل بدء الأعراض على هذا الشخص.
- ◀ مشاركة مسافة قريبة مع شخص ثبت أن نتيجة إصابته بمرض كوفيد-19 إيجابية لمدة طويلة (أكثر من ساعتين على سبيل المثال) في الفترة الممتدة من 24 ساعة قبل بدء الأعراض في الحالة المؤكدة.
- ◀ العيش في نفس المنزل أو السكن المشترك مع الشخص المصاب بالعدوى.

المصدر: "تعريف حالة كوفيد-19 (فيروس كورونا)" الصادر عن حكومة نيو ساوث ويلز - <https://www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx>

(هـ) ماذا يحدث إذا أصيب أحد أفراد أسرة العامل المباشرة بفيروس كوفيد-19 أو إذا أغلقت مدرسة أطفاله؟

يمكن لتشريعات التشغيل، أو الاتفاقات الجماعية، أو عقود التشغيل أن تكفل الإجازة العارضة أو إجازة الرعاية المدفوعة للعمال الذي يحتاج إلى رعاية أحد أفراد الأسرة المباشرة في حالة المرض أو الإصابة أو خلال طارئ أسري مثل إغلاق الحضانات أو المدارس المفاجئ دون إخطار مسبق. وفي هذه الحالات، غالبًا ما سيتمكن العامل من الحصول على إجازاته (الإجازة السنوية أو الإجازة العارضة أو إجازة الرعاية، حسبما أمكن)

لهذا الغرض حتى وإن لم يكن أطفاله مرضى أو مصابين، وذلك حسب التوصية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 165)¹². كما ينبغي أن يتلقى العامل الذي تتعين عليه رعاية أفراد الأسرة المرضى دعماً من الحكومة حسب التوصية بشأن الرعاية الطبية والإعانات المرضية، 1969 (رقم 134)¹³.

وإذا أصيب أحد أفراد الأسرة المباشرة للعامل بمرض كوفيد-19، ينبغي أن يخضع العامل للحجر الصحي، كما اقترح في القسم 2-2 (د).

وفي حالة طلب العامل إجازة نظراً لإغلاق مدرسة أطفاله، وفي غياب النص التشريعي أو التعاقدى على إجازة رعاية أو إجازة عارضة مثل هذه، ينبغي على صاحب العمل أن ينظر فيما يلي:

- ◀ السماح للعامل باستخدام الإجازات المدفوعة المتركمة.
- ◀ السماح للعامل بأخذ إجازة غير مدفوعة
- ◀ وضع خطة مرنة للعامل لاستخدام الهواتف، والإنترنت، والوسائل المكتبية الأخرى للقيام بأعمال متوسطة من المنزل مع تمكنه من الاضطلاع بمسؤولياته العائلية مثل قضاء وقت مع أطفاله ودعمهم في تلقي التعليم دون الإخلال بتأمين دخله (يمكن لصاحب العمل الإحالة إلى السياسات المراجعة للأسرة والممارسات الجيدة في مكان العمل الصادرة عن اليونيسيف في سياق جائحة كوفيد-19)¹⁴
- ◀ ترتيب سداد أجور العامل بناء على الحضور وأداء العمل من المنزل.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات إعانات رعاية العمال ومسؤوليتهم بناء على التشريعات الوطنية

(و) ماذا لو كانت احتمالية إصابة العامل بمرض كوفيد-19 كبيرة، ولكنه لا يزال يرغب في الإتيان إلى العمل؟

على صاحب العمل واجب توفير وحفظ بيئة عمل مأمونة وخالية من المخاطر على صحة العمال، بقدر الإمكان وفي حدود المعقول¹⁵. وبنفس النسق، على العامل واجب بذل العناية المعقولة بصحته وسلامته وكذا صحة الآخرين وسلامتهم. وإذا اشتبه في إصابة أحد العمال بمرض كوفيد-19، فمن الموصى به بشدة عدم السماح للعامل بالإتيان إلى مكان العمل (الخضوع للحجر الصحي الذاتي واتباع ترتيبات العمل الأخرى حسب الموصى به في القسم 2-2 (ج))، وتوجيه العامل، عند اللزوم، لإجراء الاختبارات، إن كانت متاحة. ويمكن توجيه العامل إلى الحصول على تصريح السلامة الصحية الذي قد يتضمن إجراء لاختبارات كوفيد-19. وفور إجراء الاختبار وإذا تم منح العامل التصريح، يمكنه العودة إلى العمل. وإذا ثبت أن العامل نتيجته إيجابية، فيسمح له عندئذ بالاستفادة من الإجازة المرضية طول مدة الغياب.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات بشأن العمال المصابين بالعدوى بناء على التشريعات الوطنية

(ز) ماذا لو رفض العامل الإتيان إلى العمل لأنه قلق من خطورة التعرض لفيروس كوفيد-19 في مكان العمل؟

¹² الفقرتان 123 و(2) من التوصية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 165).

¹³ الفقرة 10 من التوصية بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض، 1969 (رقم 134).

¹⁴ اليونيسيف، دليل أصحاب الأعمال بشأن مرونة ترتيبات العمل والممارسات الجيدة الأخرى في مكان العمل في سياق جائحة كوفيد-19.

<https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file>

¹⁵ المادة 16 من الاتفاقية رقم 155.

على صاحب العمل واجب ضمان أن مكان العمل مأمون وصحي. وإذا اتفق صاحب العمل مع القلق المثار بأن فيروس كوفيد-19، يجب أن يقوم بما هو ممكن في حدود المعقول لمواجهة الخطر كما ورد في القسم 2-2 (أ)-(و).

وحتى مع أخذ أصحاب العمل خطوات معقولة وعملية لمواجهة خطر التعرض للمرض في مكان العمل وخفضه إلى الحد الأدنى، قد يظل بعض العمال قلقين من تعرضهم للفيروس، مثل اضطرابهم إلى استقلال وسائل المواصلات العامة للإتيان إلى العمل. وفي هذه الظروف، يجوز لصاحب العمل الموافقة للعامل على العمل من المنزل، وإذا كانت طبيعة العمل غير مناسبة للعمل عن بعد، فينبغي على صاحب العمل النظر في السماح للعمال بالاستفادة من الإجازات المدفوعة المترجمة أو الإجازات غير المدفوعة.

المربع 5: ما الذي تقوله معايير العمل الدولية بشأن العامل الذي يستطيع الانسحاب من موقف يمثل خطورة على الصحة والسلامة فيما يتعلق بالعمل؟

المادة 19(و) من اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155) تنص على ما يلي:

توضع ترتيبات على مستوى المنشأة يمكن بموجبها --

(و) "العامل أن يبلغ رئيسه المباشر فوراً بأية حالة يعتقد، لسبب معقول، أنها تشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته، ولا يمكن لصاحب العمل أن يطالب العمال بالعودة إلى موقع عمل يستمر فيه تهديد وشيك وخطير للحياة أو الصحة حتى يتخذ تدابير علاجية، عند الاقتضاء".

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات بشأن حق العمال في الانسحاب من ظروف العمل التي يعتقدون، بناء على مبرر معقول، أنها تمثل خطراً وشيكاً أو خطيراً على حياتهم أو صحتهم بناء على التشريعات الوطنية

(ح) ماذا عن العمال المؤقتين أو العمال بعقود أو العمال العرضيين¹⁶؟

يحق للعمال المؤقتين والعمال بعقود أو العمال العرضيين عدم الإتيان إلى العمل عندما يشعرون أنهم ليسوا على ما يرام أو عند إصابتهم. ولكن سواء كانوا مستحقين لإجازة مرضية مدفوعة أو أي إعانات عن الأيام/الورديات التي لا يعملون فيها، فهذا يعتمد بدرجة كبيرة على القوانين واللوائح الوطنية، أو على سياسة الشركة.

وبنفس المقياس، حيثما يتم خفض وريديات العمال المؤقتين أو العمال بعقود أو العمال العرضيين جراء انتكاس الأنشطة التجارية أو لأن العامل طلب منه أن يخضع للعزل (نتيجة للمخالطة أو لسفره مؤخراً)، فستعتمد مسألة مدى استحقاقه أجرًا عن هذه المدة على القوانين واللوائح الوطنية أو على سياسة الشركة.

ولكن، ومن منطلق حسن النية والممارسة الجيدة، قد تقرر بعض المؤسسات التي تعين عمالاً مؤقتين أو عمالاً بعقود أو عمالاً عرضيين أن تقدم لهم إجازة مرضية مدفوعة بالكامل أو جزئياً حتى وإن كانت غير ملزمة بذلك. على سبيل المثال، قدمت بعض شركات المنصات الرقمية مساعدة مالية لعمال المنصات الذين تم تشخيصهم بالإصابة بفيروس كوفيد-19 أو الذين طلب منهم الخضوع للعزل الذاتي لمساعدتهم على تحمل الظروف مادياً¹⁷. وبالإضافة إلى ذلك، تطلق بعض الحكومات نظاماً متنوعاً للمساعدة في الدخل بهدف دعم العمال للتغلب على هذه الفترة الصعبة.

¹⁶ تشير المصطلحات المختلفة "العمال المؤقتين" و"العمال بعقود" و"العمال العرضيين" إلى العمال المنخرطين في أشكال التشغيل غير المعيارية التي تتضمن أيضاً العمل بدوام جزئي، والعمل المؤقت عن طريق وكالات التوظيف والتعاقد من الباطن، والعمل الحر التابع للغير، وعلاقات التشغيل الأخرى المقنعة.

¹⁷ المعهد المعتمد للأفراد والتنمية، فيروس كورونا (كوفيد-19): دليل صاحب العمل إلى الاستجابة، 19 مارس 2020.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات التشغيل المؤقت بناء على التشريعات الوطنية، وأيضاً على النظام الحكومي لدعم الدخل

2-3 إعطاء التعليمات للعامل

(أ) هل يمكن لصاحب العمل إرسال العامل إلى منزله إذا ظهرت عليه أعراض مرض كوفيد-19؟

على صاحب العمل مسؤولية قانونية لضمان صحة وسلامة المتواجدين في مكان العمل، بما في ذلك الزائرين. ووفقاً لاعتقاد صاحب العمل أن عاملاً يمثل خطورة صحية - مثل أن تظهر عليه أعراض فيروس كوفيد-19 - يمكنه أن يرسل العامل إلى منزله بإجازة مرضية على أساس عدم لياقته للعمل.

وينبغي على صاحب العمل أن يطلب من العامل طلب المشورة الطبية/ إجراء الاختبارات الطبية والحصول على تصريح السلامة الصحية قبل العودة للعمل. وإذا أكد العامل أن بإمكانه العمل، فيتعين على صاحب العمل النظر فيما إذا كان ممكناً أن يعمل العامل من المنزل.

وبمجرد إجراء الاختبار، للعامل أن يعود للعمل إذا حصل على تصريح السلامة الصحية. وإذا ثبت أن نتيجة العامل إيجابية، يرجى الرجوع إلى القسم 2-2 (أ) بشأن التزامات الأجر والإجازات والاستحقاقات السارية.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات الفحص الطبي بناء على التشريعات الوطنية

خلال تفشي مرض كوفيد-19، ينبغي على صاحب العمل تذكير العامل بالتزامه بتوخي الحيلة المعقولة لعدم الإضرار بصحة الآخرين وسلامتهم، ومطالبته بإخطار صاحب العمل فوراً إذا ظهرت عليه أي أعراض شبيهة بأعراض الإنفلونزا¹⁸.

(ب) هل يمكن لصاحب العمل أن يطلب من العامل قياس درجة حرارته؟

على الرغم من أن صاحب العمل قد يسمح له أن يطلب من العامل قياس درجة حرارته لمنع انتشار كوفيد-19 وضمان سلامة الجميع وصحتهم في مكان العمل، إلا أن العامل يجب أن يوافق طوعاً على ذلك، ما لم يسمح لصاحب العمل بذلك بموجب سياسة حكومية أو توجيه حكومي. وفي ظل غياب هذا النص أو التوجيه، وإذا رفض العامل السماح بقياس درجة حرارته واتخذ صاحب العمل إجراءً تأديبياً حياله، قد يتعرض صاحب العمل للمساءلة القانونية. ولكن يمكن لصاحب العمل أن يرفض، في حدود المعقول، دخول العامل الذي لا يوافق على هذا الشرط إلى مكان العمل.

من المهم بالنسبة لصاحب العمل أن يرجع إلى التشريعات أو السياسات أو أحدث التوجيهات الوطنية الصادرة عن السلطات المعترف بها بما فيها قوانين تكافؤ الفرص والخصوصية لاتخاذ قرار بشأن ما إذا كان قياس درجة الحرارة مسموحاً به. على سبيل المثال، أصبح قياس درجة حرارة جسم

العامل فحصًا طبيًا في الولايات المتحدة، إلا أن اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص التشغيل قامت مؤخرًا في دليلها المحدث في 19 مارس 2020 بالموافقة لصاحب العمل على قياس درجة حرارة العامل باعتباره تدبيرًا للسيطرة على انتشار الفيروس.¹⁹

(ج) هل يمكن لصاحب العمل توجيه العامل بعدم الإتيان إلى العمل حتى وإن لم تظهر عليه أعراض كوفيد-19 ولم يكن مطلوبًا منه عزل نفسه؟

إذا وجه صاحب العمل العامل بعدم الإتيان إلى العمل بالرغم من لياقته وقدرته على العمل (وليس خضوعًا لأي اشتراطات حكومية بالحجر الصحي)، فتتروح الممارسة الفضلى أن يستمر العامل في تلقي أجره. وفي هذا الموقف، من الضروري أيضًا التحقق والنظر فيما إذا كان صاحب العمل يمكنه ببساطة إصدار هذه التعليمات (مثلًا وفقًا لعقد العامل أو كتوجه معقول وقانوني بناءً على معلومات حقيقية عن المخاطر على الصحة والسلامة) - أو إذا كانت موافقة العامل مطلوبة. وعلى صاحب العمل، مجددًا، التحقق من أي قوانين ولوائح سارية وشروط العقد وسياسات الشركة - وطلب المشورة المتخصصة.

(د) ما الذي ينبغي على صاحب العمل القيام به إذا طُلب من العامل السفر للخارج أو داخل البلد لأغراض العمل؟

ينبغي تجنب السفر أو خفضه إلى الحد الأدنى خلال تفشي مرض مثل كوفيد-19. وينبغي أن يتحقق صاحب العمل من آخر مستجدات نصائح السفر وقيوده والتأكد من أن سياسة السفر بالشركة تتناول أين يمكن للعامل السفر، وأسباب السفر، والتصريح المطلوب. كما ينبغي على صاحب العمل بصفة مستمرة تقييم مزايا ومخاطر أن يطلب السفر من العامل، وخصوصًا للخارج، حتى وإن كان لأغراض اجتماعات بالغة الأهمية. وينبغي إعلام العامل بأن سياسات السفر تخضع لمراجعة مستمرة وقد تتغير بانتظام. كما ينبغي أن يتحقق صاحب العمل بعناية من أي تغطية تأمينية للسفر المتعلق بالعمل.

وإذا لم يمكن تجنب السفر:

- ◀ يجب التأكد من أن صاحب العمل والعامل على اطلاع بأحدث المعلومات عن المناطق التي ينتشر فيها فيروس كوفيد-19 (يمكن الحصول على أحدث المعلومات على موقع منظمة الصحة العالمية).
- ◀ يجب تجنب إرسال العامل الذي قد يكون معرضًا لخطورة كبيرة للاعتلال الشديد (مثل العمال الأكبر سنًا وذوي الظروف الصحية كأعراض السكر والقلب والرئة) إلى المناطق التي ينتشر فيها فيروس كوفيد-19.
- ◀ يجب التأكد من أن أي عامل مسافر إلى مناطق تبلغ عن إصابات بكوفيد-19 قد تم إطلاعه على المخاطر التي تتطوي عليها مهمته والتدابير الاحترازية الواجب اتخاذها، وتزويده بالحماية اللازمة، مثل كمادات الوجه أو مطهر كحولي لليدين لتيسير غسل اليدين بانتظام.
- ◀ يجب تشجيع العامل على غسل يديه بانتظام والحفاظ على مسافة متر على الأقل بينه وبين الناس.
- ◀ يجب ضمان أن العامل يعرف ما يجب عليه أن يفعله ومن يجب عليه الاتصال به إذا اعتلت صحته أثناء السفر.
- ◀ يجب ضمان أن العامل يلتزم بتعليمات السلطات المحلية في المناطق التي سيسافر إليها، بما في ذلك الالتزام بأي قيود محلية على السفر أو الحركة أو التجمعات الكبيرة.

(هـ) هل يمكن لصاحب العمل أن يعطي العامل توجيهات بشأن السفر فيما لا يتعلق بالعمل؟

من حيث المبدأ، ينبغي ألا يعطي صاحب العمل العامل توجيهات تمتد إلى أنشطة العامل الشخصية أو الخاصة أو تؤثر عليها ولا تؤثر على عمله بخلاف ذلك. ولكن حيثما ظهرت علاقة وثيقة بين النشاط الخارجي وتشغيل العامل، مثل إمكانية الحجر الصحي الإجمالي، فقد يكون لصاحب العمل في موقف يسمح له بتوجيه الموظف إلى الالتزام بنصائح السفر الحكومية.

إلا أن صاحب العمل ينبغي أن يعلم العامل بأنه ينبغي عليه عند تخطيط أسفاره الشخصية فهم المخاطر التي يعرض نفسه لها وبحيله إلى نصائح السفر الحكومية وتوجيهات الشركة (إن وجدت). كما ينبغي على صاحب العمل تنبيه العامل إلى أنه قد يخضع لتدابير الحجر الصحي من جانب الحكومة أو الشركة عند عودته، وأن صاحب العمل لا يتحمل أي مسؤولية نفقات سيتكبدها العامل في سفر غير متعلق بالعمل.

2-4 هل يجب السماح بوجود الزائرين في مكان العمل؟

إن أخذ أقصى درجات الاحتياط عن طريق الحد من تواجد الزائرين داخل مكان العمل لهو أمر مهم لخفض التعرض لفيروس كوفيد-19 في مكان العمل. وفي حين أنه قد لا يكون من الضروري حظر مجيء الزائرين لمكان العمل كليًا، إلا أن لصاحب العمل الحق في أن يطلب منهم إطلاعه

¹⁹ اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص التشغيل، "ما الذي ينبغي عليك معرفته حول قانون المواطنين الأمريكيين ذوي الإعاقة، وقانون إعادة التأهيل، وكوفيد-19" https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitation_act_coronavirus.cfm

مقدمًا على ما إذا كانت لديهم أعراض تشبه أعراض الإنفلونزا، أو كانوا مخالطين لشخص مصاب بعدوى كوفيد-19، أو كانوا قد سافروا إلى منطقة ذات خطورة كبيرة. وإذا أجاب زائر بالإيجاب على أي من هذه الأسئلة، فينبغي على صاحب العمل أن يطلب منه عدم المجيء إلى مكان العمل إلى أن يكون قد خضع للعزل لمدة 14 يومًا أو أن يقدم تصريح السلامة الصحية من طبيب. ولصاحب العمل أيضًا أن يطلب من الزائر توفير بيانات الاتصال به في حالة تطور مرض كوفيد-19 لاحقًا في مكان العمل ويكون الزائر قد تعرض للفيروس.

3- هل العمل من المنزل خيار مطروح؟

بالتماشي مع نصيحة منظمة الصحة العالمية، تفرض الحكومات تدابير مختلفة لاحتواء انتشار الفيروس، لدرجة إغلاق الأنشطة غير الضرورية، وتقييد حركة الناس، بل وإغلاق مدن بأكملها. وفي هذا الظرف المشوب بعدم اليقين، من الضروري أن يضع صاحب العمل خطط طوارئ للاستجابة لمختلف المواقف مع نشوئها.

فتقليل المخالطة وجهًا لوجه لهو تدبير مهم لتخفيف أثر كوفيد-19. وقد يحتاج صاحب العمل، حسب الموقع وانتشار فيروس كوفيد-19، إلى أن يطلب من العامل أن يعمل من المنزل، أو قد يطلب العامل ذلك إذا كان هذا خيارًا مطروحًا. غير أن هذا مصحوب بتداعيات عملية عديدة يجب أخذها في الاعتبار. ففي حين عدم إمكانية القيام بمهام كل المناصب أو كل الأنشطة عن بعد، إلا أن هذا محل اعتبار فوري للعديد من أماكن العمل إذا ساء انتشار كوفيد-19.

ومن المهم أيضًا تذكر أنه بغض النظر عن مكان عمل العامل، فصاحب العمل لا يزال مسؤولاً عن صحته وسلامته الجسديتين أثناء العمل، فضلاً عن عافيته العقلية.

وينبغي أن يضع صاحب العمل توجيهاً أو دليلاً للشركة بشأن العمل من المنزل لتقديم نصائح واضحة للعامل. ولعل الأسئلة الشائعة وإجاباتها فيما يلي تفيد عند النظر في هذا الترتيب ووضع توجيه الشركة.

3-1 ما الذي ينبغي على صاحب العمل أخذه في الاعتبار قبل تنفيذ سياسات العمل من المنزل؟

قبل المضي قدماً في ترتيب العمل من المنزل، يجب على صاحب العمل أن يقرر ما إذا كان نشاط العمل مناسباً للعمل عن بعد. وإن كان كذلك، فينبغي على صاحب العمل أن يتناقش مع الموظف للتأكد مما يلي:

- ◀ توافر ما يلزم من معدات وتكنولوجيا وتدريب، وهي الأمور الضرورية لاستمرار الاتصال بالملاء والمؤسسة.
- ◀ وضوح التوقعات من المديرين والعمال بشأن ما ينبغي أن يكون عليه العمل وظروفه.
- ◀ كفاية الوقت لدعم الإنتاجية بحيث يمنع العامل القدرة على العمل في الأزمات والأماكن المناسبة حتى تكون إنتاجيتهم أفضل ما يمكن.
- ◀ تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على مكان العمل بالمنزل وذلك عن طريق تقييم (1) ما إذا كان ينطوي على مهام يدوية، (2) مخاطر، (3) أمان كهربائي، (4) البيئة العامة، كالضوضاء والأمن والإسعافات الأولية ومخارج الحريق، إلخ.
- ◀ تأكيد التزامات العامل تجاه بعض المسائل والسياسات مثل ساعات العمل والسرية وممارسات العمل المأمونة أثناء العمل بالمنزل.
- ◀ تقييم المخاطر المحتملة التي يدري العامل بها، بما فيها أي مخاطر بعينها تخص العمل من المنزل (مثال: العنف المنزلي).
- ◀ ضمان ملائمة مساحات العمل.
- ◀ إنشاء وسيلة اتصال بين صاحب العمل والعامل والترتيب المسبق لوسيلة الاتصال.

3-2 ما المعدات التي ينبغي توفيرها للعامل لتمكينه من العمل من المنزل (العمل عن بعد)؟

يمكن استخدام المعدات المستخدمة بالفعل في مكان العمل، مثل جهاز الحاسب المحمول والفأرة والشاشة ولوحة المفاتيح والسماعات في العمل عن بعد. وإذا وفر صاحب العمل أي معدات، فيجب أن تكون بحالة جيدة ومناسبة لنشاط العمل.

ويمكن أخذ المعدات المناسبة المتاحة بالفعل في منزل العامل في الاعتبار لأغراض العمل عن بعد مؤقتاً.

3-3 ما الاحتياطات التي ينبغي أن تؤخذ إذا استخدم العامل الحاسب الآلي والتكنولوجيا الرقمية أثناء العمل من المنزل؟

ينبغي أن يعلم صاحب العمل العامل بالمسائل المرتبطة بالعمل الذي سيقوم به من المنزل. وينبغي أخذ ما يلي في الاعتبار بالنسبة للعمل عن بعد:

- ◀ أمن البيانات: الشركة بحاجة إلى ضمان حفظ أمن البيانات حيثما كان العامل يعمل من منزله. وحيثما كان العمل عن بعد ينطوي على نقل البيانات السرية خارج مكان العمل، فسيحتاج صاحب العمل إلى ضمان تصميم نظمه بحيث تسمح بنقل البيانات بأمان.

- ◀ المهارات: من الضروري تطبيق نظام قوي لتكنولوجيا المعلومات به الضمانات اللازمة، وكذا المهارات والوعي لدى العامل عن بعد. ويمكن استخدام التدريب عبر الإنترنت لإعادة شحذ المهارات في هذا المجال.
- ◀ العافية: (1) مهام عمل متنوعة لضمان عدم عمل العامل في نفس المنصب لمدة طويلة؛ (2) وضع المعدات بطريقة تقلل من الالتواء أو الارتفاع للوصول لها؛ (3) توفير مساحة عمل كافية للمعدات وأي مواد أخرى مطلوبة للعمل؛ (4) تشجيع العامل على أخذ استراحات منتظمة والوقوف والتحرك من وقت إلى آخر.

4-3 ما أوجه الدعم العامة ووسائل الاتصال الأخرى التي ينبغي تنفيذها لكي يعمل العامل من المنزل؟

يمكن أن يؤدي العمل من المنزل إلى شعور العامل بالعزلة، والعمل ساعات طويلة، وتماهي الخطوط بين العمل والحياة الأسرية. ومن المهم أن يعرف العامل أن الدعم موجود طوال ساعات العمل.

وينبغي أن يأخذ صاحب العمل ما يلي في اعتباره:

- ◀ ضمان تسجيل بيانات الاتصال بالعامل في ملفه والاتفاق على وسيلة الاتصال.
- ◀ ترتيب المستندات المنتظمة عبر الهاتف أو موقع على الإنترنت أو البريد الإلكتروني مع كل عامل.
- ◀ تزويد العامل بأرقام الاتصال في الطوارئ.
- ◀ ترتيب الدعم التكنولوجي في حالة ظهور أي مشكلات تقنية كلما أمكن.
- ◀ إطلاع العامل على معلومات تفصيلية بشأن الحالات التي يتعين عليه فيها الاتصال بصاحب العمل.
- ◀ ضمان تنظيم العمل بحيث يحصل العامل على استراحات منتظمة ويفصل بين حياته العملية واليومية.
- ◀ إطلاع العامل بانتظام على رأيه بشأن عمله.
- ◀ تشجيع العامل على الحفاظ على الاتصال مع زملائه.

5-3 هل يتمتع العامل بتعويض العمال أثناء العمل من المنزل؟

بصفة عامة، إذا اتفق الطرفان على ترتيب العمل من المنزل، ينبغي أن يُغطى العامل بتأمين تعويض العمال. ولكن يُنصح صاحب العمل بالرجوع إلى التشريع الوطني الساري بشأن تعويض العمال للتحقق ممن تقع عليه مسؤولية سلامة العمال وصحتهم في حالة إصابة العامل بأي إصابة خلال فترة عمله من المنزل.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات بشأن العمل عن بعد بناء على التشريعات الوطنية

6-3 هل على العامل التزام بمراعاة توجيهات الشركة للعمل من المنزل؟

على العامل التزام قانوني بالتعاون مع صاحب العمل لتأمين بيئة عمل مأمونة وصحية مراعاة للنصوص القانونية والاتفاقات الجماعية وسياسات الشركة ذات الصلة²⁰. ومن المهم تكرار أن هذا يسري على الرغم من الظروف غير الرسمية المحيطة بالعمل، مثل عمل الشخص من منزله. ويتعين على العامل بذل العناية المعقولة لحماية سلامته الشخصية واتباع نصائح الأطباء ومقدمي الرعاية الصحية وصاحب العمل.

4- هل يمكن لصاحب العمل أن يغير العمليات التشغيلية أو يقللها؟

تتخذ الحكومات تدابير متنوعة، بما في ذلك إغلاق الحدود، وفرض قيود على الحركة، وإغلاق الأنشطة غير الضرورية، إلخ، مما يؤثر على تشغيل الأعمال التجارية واستدامتها. ويجب أن يكون صاحب العمل مستعدًا وينفذ خطة طوارئ لأعماله إذا ما اقتضى الأمر ذلك. ويتناول القسم التالي السيناريوهات الأسوأ على الإطلاق ويقترح بعض تدابير الطوارئ التي قد تأخذها الشركات في الاعتبار لتخفيف آثار كوفيد-19.

1-4 ما هي البدائل إن لم يكن العمل عن بعد مجديًا جراء طبيعة المهنة ومهام الوظيفة؟

ثمة مهن أو مهام وظيفية لا يجدي معها للعامل أن يعمل من المنزل، مثل عمليات خط الدفاع الأول، أو خطوط التجميع التصنيعية، أو العمل الميداني في المواقع الإنشائية أو أحواض السفن أو المحطات. وفي هذه السيناريوهات، ينبغي على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات التالية²¹:

أ) تقليل مدة التفاعل الجسدي وقربه

ينبغي على صاحب العمل تقليل الحاجة إلى حضور الاجتماعات شخصيًا، وذلك عن طريق وسائل الاجتماع عن بعد. وإذا برزت حاجة ملحة لعقد اجتماع يحضره الناس بأنفسهم، فينبغي الحد من عدد الحاضرين وتقليل مدة الاجتماع. كما يجب توزيع الأشخاص على أكثر من مكان اجتماع واحد والتوصيل بينهم عبر الفيديو كونفرنس أو وسائل الاجتماع عن بعد. وينبغي على صاحب العمل أيضًا أن يكفل مزيدًا من التباعد الجسدي (متر على الأقل) بين وحدات العمل. والمقاعد أيضًا في قاعات الاجتماعات ينبغي أن تقع على مسافة متر على الأقل بين بعضها البعض.

ب) التدرج في مواعيد بدء العمل

ينبغي على صاحب العمل تطبيق التدرج في مواعيد بدء العمل لخفض التجمع المحتمل للعاملين في المساحات المشتركة. كما ينبغي تطبيق التدرج في توقيتات الغداء والاستراحات الأخرى وحيثما أمكن، ينبغي ألا تتصادف توقيتات الحضور والانصراف مع ساعات الذروة في الانتقالات، لا سيما بالنسبة للعاملين الذين يحتاجون إلى استخدام وسائل المواصلات العامة.

ج) تأجيل ملتقيات العمل غير الضرورية وتقليل الملتقيات الضرورية

ينبغي على صاحب العمل تأجيل أي ملتقيات أو أنشطة غير ملحة بالنسبة لتشغيل العمل، مثل الأنشطة الخيرية أو الاحتفالية، وذلك حتى استقرار الأوضاع. وبالنسبة للملتقيات الملحة لتشغيل العمل وغير القابلة للتأجيل، ينبغي على صاحب العمل القيام بما يلي:

- ◀ الحد من عدد المشاركة (أو حسب التوجيه أو الإرشاد الصادر عن السلطات الوطنية أو المحلية) في أي مرحلة زمنية.
- ◀ تنفيذ تدابير احترازية مثل التسجيل عبر الإنترنت.
- ◀ خفض ازدحام المشاركين، مثل ضمان جلوس المشاركين على مسافة متر على الأقل من بعضهم البعض.
- ◀ تذكير المشاركين بممارسة التباعد الاجتماعي.
- ◀ التشجيع على نظافة مكان العمل (مثل نظافة اليدين باستمرار، وتفادي لمس العينين/ الأنف/ الفم).
- ◀ توفير الإمكانات الكافية والأدوات الواقية، مثل مطهر اليدين الكحولي أو كمادات الوجه.
- ◀ خفض فرص اختلاط المشاركين مثل ما يتم خلال أوقات الوجبات.
- ◀ تحسين التهوية حيثما أمكن، مثل فتح النوافذ.

د) تنفيذ ترتيبات الورديات أو تعزيزها

²¹ منقولة بتصرف عن وزارة القوى العاملة بسنغافورة، "نصائح بشأن تدابير التباعد الاجتماعي الأمانة في مكان العمل"، 20 مارس 2020.

<https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures>

يمكن لصاحب العمل، بالنسبة لترتيبات أماكن العمل كما في مجال التصنيع، أن ينظر في توزيع العمال على ورديات، إن لم تكن هذه الترتيبات مطبقة بالفعل، مع تمديد ساعات العمل للحفاظ على مخرجات الإنتاج.

وينبغي عليه أن يأخذ في اعتباره الفصل الواضح بين العمال في الورديات المختلفة، مثل تطبيق تدابير لضمان عدم دخول العمال وخروجهم في نفس الوقت، وتعزيز تنظيف الأماكن المشتركة خلال تغيير الورديات.

وقبل تنفيذ هذه التدابير، ينبغي على صاحب العمل التواصل مع العمال وشرحها لهم، وإشراك النقابة (إن وجدت) أو إطلاع السلطة المختصة (حسب الاقتضاء) بشأن هذه الترتيبات. وينبغي على صاحب العمل التحقق من التشريعات أو الاتفاقات الجماعية أو العقود ذات الصلة لضمان التقيد بالإجراءات اللازمة.

2-4 هل يمكن لصاحب العمل تغيير ساعات العمل أو سجلات العمال؟

نتيجة لانتشار فيروس كوفيد-19، قد ينظر بعض أصحاب الأعمال في تغيير العمليات التشغيلية، من أجل خفض مخاطر تعرض العمال للفيروس، مثلاً، وذلك عن طريق تغيير مواعيد بدء العمل وانتهائه، أو للاستجابة للتغيرات في أنماط الطلب من جانب المستهلكين، أو للالتزام بالتوجيهات الحكومية. وفيما عدا الالتزام بالتوجيهات الحكومية، قد تعتمد قدرة صاحب العمل على تغيير ساعات العمل أو سجلات العمال على الاتفاقات الجماعية أو العقود ذات الصلة التي تسري على عماله. فعلى سبيل المثال، بعض أصحاب الأعمال ذوي القوى العاملة المشمولة باتفاق جماعي قد تسري عليهم قيود تغيير ترتيبات العمل دون التشاور أولاً مع العمال (ومن المحتمل النقابات أيضاً). ولذلك، يوصى صاحب العمل بشدة بإشراك النقابة (إن وجدت) عند التفكير في إجراء تغييرات معينة على التشغيل وطلب المشورة بشأن الخيارات والالتزامات المحددة قبل إجراء أي تغييرات. وينبغي أن يكون هذا اشتراطاً ضمنياً كلما أراد صاحب العمل تغيير أي ممارسة لترتيب العمل من شأنها التأثير على العامل.

3-4 هل يمكن لصاحب العمل خفض العمليات التشغيلية في ضوء انخفاض الطلب؟

تعرضت الشركات في بعض القطاعات، جراء التدابير التي اتخذتها الحكومات لتقليل الانتشار المحتمل لفيروس كوفيد-19، إلى انخفاض حاد في حجم الإنتاج والإيرادات. ورداً على ذلك، سيتعين على بعض أصحاب الأعمال تنفيذ تدابير موفرة للتكاليف عن طريق خفض العمليات التشغيلية. على سبيل المثال، قد تحتاج الشركات إلى:

- ◀ تجميد التعيينات الجديدة.
- ◀ خفض أي عمالة إضافية، مثل المقاولين.
- ◀ خفض ساعات العمل.
- ◀ تقديم الإجازة السنوية أو إجازة التقاعد مقدماً أو بأجر مخفض.
- ◀ تشجيع العاملين على الاستفادة من الإجازة غير مدفوعة الأجر، إلخ

وستعتمد قدرة صاحب العمل على إجراء هذه التغييرات بدرجة كبيرة على التشريعات أو الاتفاقات الجماعية أو العقود السارية التي تنطبق على عماله. وينبغي أن يكون صاحب العمل على دراية بالتدابير الحكومية والحماية الاجتماعية والدعم الاجتماعي للعمال، بما في ذلك دعم الدخل، والتحويلات النقدية، والمساعدة الاجتماعية، وإعانات تأمين البطالة، وإجازات الأعمال التي يحميها التأمين، إلخ، وأن يطلع العمال على هذه المعلومات. فعلى سبيل المثال، تقدم الحكومة الإيرلندية إعانة بطالة أثناء جائحة كوفيد-19 قيمتها 203 يورو أسبوعياً لمدة ستة أسابيع للعمال المتضررين (بما في ذلك الذي يعملون لحساب أنفسهم) ممن تأثرت أعمالهم ولكنهم لم يصابوا بالمرض أو يخضعوا للعزل الذاتي.

كما يوصى صاحب العمل بطلب المشورة بشأن الخيارات والالتزامات المحددة بما فيها إشراك النقابة (إن وجدت) والتشاور مع منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال قبل تطبيق أي تغييرات لخفض العمليات التشغيلية.

4-4 ما هي الخطوات والإجراءات الواجب اتخاذها قبل تسريح العامل؟

قد يضطر بعض أصحاب الأعمال في نهاية الأمر، جراء التدابير التي اتخذتها بعض الحكومات بفرض قيود على الأنشطة التجارية أو إغلاقها مؤقتاً، أو جراء انخفاض طلب المستهلكين، إلى خفض حجم القوى العاملة لديهم وتسريح بعض الموظفين. وفيما يلي الأسئلة والإجابات فيما يتعلق بالتسريح:

قبل تسريح أي عامل، من المهم أولاً أخذ ما يلي في الاعتبار:

- ◀ إذا كانت هناك أي خيارات لنقله داخل الشركة أو الكيانات المرتبطة بها.
- ◀ القوانين واللوائح الوطنية السارية والسياسات أو التوجيهات أو النصوص الحكومية في سياق الظروف الراهن.

- ▶ التزامات المشاورة²² بموجب القوانين واللوائح²³ أو الاتفاقات الجماعية أو سياسة الشركة السارية، بما في ذلك إشراك النقابة، إن وجدت.
- ▶ نظام الدعم أو حزم التحفيز أو الإنقاذ المقدمة من الحكومة ذات الصلة للشركات للتغلب على هذا الموقف الصعب، مثل الإعفاء الضريبي، ومساعدات التدفق النقدي، ودعم الأجور، ومدفوعات الإغاثة في الطوارئ، إلخ. على سبيل المثال، تحصل الشركات الصغيرة التي يعمل بها أقل من 20 موظفًا بدوام كامل في أستراليا على 50 بالمئة من دعم أجرة المتدرب حتى 7000 دولار أسترالي (4200 دولار أمريكي) في الربع الواحد. كما تحصل الشركات الصغيرة المؤهلة في المملكة المتحدة على منحة مقدمة لمرة واحدة بقيمة 3000 جنيه أسترليني (3650) للمساعدة على تسديد التكاليف المستمرة للشركات.

ينبغي على صاحب العمل التشاور أيضًا مع منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال من أجل تلقي النصائح والدعم بما في ذلك إعلام الحكومة بالأمور المثيرة لقلقهم.

وإن لم يكن من التسريح مفر، فمعظم تشريعات التشغيل يكفل سداد إعانات التسريح أو إنهاء الاستخدام لجميع فئات العمال أو لفئة محددة منهم، وذلك وفقًا لظروف بعينها. وعادة يستند مبلغ التسريح الذي يستحقه العامل على مدة خدمته المستمرة، فضلًا عن أي شروط في أي اتفاق جماعي أو عقد سار.

كما يكفل بعض الاتفاقات الجماعية أو عقود التشغيل أو سياسات الشركة مبلغًا عند التسريح، ويكون عادة أعلى من النص القانوني. وقبل اتخاذ خطوات لتسريح عامل ما، يوصى صاحب العمل بتلقي النصائح بشأن الظروف المحددة إذ أن أي تسريحات غالبًا ما سيتم التشكيك فيها، ويمكن الطعن عليها، وينبغي أن تعامل كحل أخير.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات بناء على التشريعات الوطنية

²² المادة 13 من اتفاقية إنهاء الاستخدام، 1982 (رقم 158): على صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أن يزود ممثلي العمال المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة بذلك (وخاصة عن أسباب إنهاء الاستخدام الذي سيجري، وعدد وفئات العمال الذين يرجع أن ينهي استخدامهم، والفترة التي سيجري أثناءها ذلك)، وأن يتيح لممثلي العمال، وفقًا للقوانين والممارسات الوطنية، وبأسرع ما يمكن، فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيف حالات التسريح إلى أدنى حد ممكن، والتدابير اللازمة لتخفيف الآثار الضارة لأي تسريح على العمال المعنيين، وخاصة إيجاد أعمال بديلة لهم.

²³ المادة 14 من الاتفاقية رقم 158: تكفل الاتفاقية أيضًا إخطار السلطة المختصة بذلك، حسبما تُحدد، عند التفكير في إنهاء الاستخدام.

◀ 5- ماذا لو اضطرت الشركات إلى الإغلاق؟

لا يزال مسار أزمة كوفيد-19 غير متوقع. ولكن المتوقع هو أن الآثار العكسية لاستمرار انتشار الفيروس داخل البلدان وعالمياً على حد سواء سيختبر قدرة الشركات على التكيف والمجابهة.

1-5 في أي ظروف ستجبر الشركات على الإغلاق؟

يمكن لبعض التشريعات، مثل قانون الطوارئ أو قانون الأمن أو قانون الوقاية من الأمراض المعدية ومكافحتها، إلخ، أن يعطي الحكومات نطاقاً من السلطات التي قد تؤثر على العمليات التشغيلية للأعمال التجارية، بما في ذلك التوجيه بإغلاق أماكن العمل أو تقييد حركة الأشخاص. وفي ظل هذه الظروف، يعتبر خرق التوجيه الذي وضعته الحكومة مخالفة وقد يعاقب بالغرامة أو بالحبس.

ونتيجة لذلك، فإذا ساءت أزمة كوفيد-19، قد تجبر بعض الشركات على الإغلاق بناء على توجيه حكومي. وقد تجبر الشركات أيضاً على الإغلاق نتيجة لانخفاض الأسهم أو المستهلكين أو عدم توافر التوريدات أو استحالة الوصول إلى شركاء التجارة.

2-5 هل يمكن لصاحب العمل تسريح العمال مؤقتاً دون أجر؟

قد تحتوي بعض تشريعات التشغيل أو الاتفاقات الجماعية على نصوص تعطي صاحب العمل الحق في تسريح العمال مؤقتاً دون أجر خلال فترات معينة. وقد يكون هذا هو الوضع عندما تتأثر الشركة بشدة بقيود الاستيراد/ التصدير الناجمة عن كوفيد-19، أو عدم توافر عمل للعمال، أو نظراً لتوقف العمل لأي سبب خارج عن سيطرة صاحب العمل. وفي هذه الظروف، تسري النصوص الواردة في التشريع أو الاتفاق الجماعي. على سبيل المثال، يعطي قانون العمل المنصف الأسترالي صاحب العمل الحق في تسريح العمال مؤقتاً دون أجر خلال مدة لا يمكن فيها "الاستفادة من توظيف" العمال بسبب إجراء صناعي، أو تعطّل الآلات أو المعدات، أو توقف العمل لأي سبب يستحيل معه على صاحب العمل أن يضطلع بمسؤوليته في حدود المعقول.

وفي غياب هذه النصوص، ينبغي على صاحب العمل أن ينظر في أي من الخيارات التالية عندما تبرز الحاجة لتسريح العمال مؤقتاً:

- ◀ خيارات النقل إلى أقسام أخرى من الشركة كلما أمكن.
- ◀ خفض ساعات أو أيام العمل.
- ◀ تشجيع العمال على الاستفادة من الإجازات المدفوعة المتراكمة (مثل الإجازات السنوية أو إجازات التقاعد).
- ◀ بحث ترتيبات الإجازات البديلة مثل الإجازة السنوية الممتدة بنصف الأجر أو الإجازة غير مدفوعة الأجر.
- ◀ النصوص الخاصة بالعمال ذوي الإجازات المتراكمة غير الكافية التي لا تغطي فترة الإغلاق (على سبيل المثال، السماح للموظفين بالاستفادة من الإجازة السنوية مقدماً).

وينبغي على صاحب العمل انتهاز الوضوح والشفافية في مخاطباته بشأن أثر انتشار كوفيد-19 وتدابير الصحة والسلامة العامة على العمليات التشغيلية للشركة وخدماتها وموقفها المالي. وقد يساعد هذا على فهم حتمية قطع الأجور وتوقف العمل.

وإن لم يتم تنفيذ التسريحات بصرامة وفقاً للالتزامات القانونية أو للاتفاقات الجماعية، فغالباً سيتم التشكيك فيها ويمكن أن يطعن فيها العمال أو النقابة. ويوصى صاحب العمل قبل اتخاذ أي قرار بتسريح العمال مؤقتاً (ما لم يكن ذلك نتيجة توجيه حكومي) بالتشاور مع العمال أو النقابة (إن وجدت) لبحث إمكانية الترتيبات البديلة وإعلام السلطات المختصة (إن كان ذلك مطلوباً).

فمن المهم توقع بضع خطوات مستقبلية. وينبغي على صاحب العمل أن يضع في حسابه أن بمجرد استكمال العمليات التشغيلية، فسيكون عليه أن يعيد عماله المدربين والمؤهلين مرة أخرى. ومن مصلحة صاحب العمل أن يدير مسألة خفض العمالة والتسريحات بطريقة تضمن الحفاظ على ثقة العمال.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات بناء على التشريعات الوطنية

6- كيفية تفادي ادعاءات التمييز وحماية خصوصية العمال؟

1-6 ما هي التزامات صاحب العمل بشأن التمييز أو التحرش أو التمرر جراء جائحة كوفيد-19؟

مع زيادة الانتباه إلى تطورات جائحة كوفيد-19، ينتشر الخوف والقلق بسهولة وقد يتطور الوصم ضد من يصابون بالمرض أو من تعرضوا للعدوى. وينبغي على صاحب العمل مراجعة التزاماته تجاه الصحة والسلامة والتزاماته تجاه العمال ووضعها في الاعتبار. وينبغي أن يتم ذلك لتفادي أي مخاطر محتملة من الممارسات التي تنطوي على تمييز ضد العامل الذي يصاب هو أو أسرته بعدوى كوفيد-19 أو على التحرش به بالمخالفة للقانون. وسيقع على صاحب العمل التزام غير مباشر ناشئ عن سلوك العامل الذي يميز ضد عامل آخر يصاب هو أو أحد أفراد أسرته بعدوى كوفيد-19 أو يتحرق به. ولتفادي ذلك، ينبغي على صاحب العمل إظهار اتخاذ تدابير معقولة لتفادي هذا السلوك.

وتتضمن التدابير المعقولة ما يلي:

- ◀ وضع سياسة وتنفيذ تدابير تختص بالتمييز والتحرش المخالفين للقانون لمنع ومواجهة التمييز والعنف والتحرش في مكان العمل (في سياق جائحة كوفيد-19 وما بعدها).
- ◀ توفير التدريبات للعمال لخفض الوصم الاجتماعي ومنع التمييز والعنف والتحرش ضد العمال و/ أو أفراد أسرهم فيما يتعلق بعدوى كوفيد-19.
- ◀ تشجيع العمال على التحلي بروح المبادرة في الإبلاغ عن حالات السلوك الذي ينطوي على عدم لياقة أو تمييز أو إساءة أو تحرش إلى مديريهم أو إدارة الموارد البشرية أو النقابة أو الإدارة.
- ◀ وضع إجراء للتعامل مع الشكاوى والإبلاغ عن التمييز والتحرش المخالفين للقانون واتخاذ خطوات لضمان سرية آليات الشكاوى والإبلاغ ومراعاتها للنوع الاجتماعي وأمانها.
- ◀ تشجيع الاستخدام الواسع ودون تمييز لآليات الشكاوى والإبلاغ وضمان سهولة إتاحتها لجميع العمال، بما فيهم العمال المهاجرين، والأشخاص ذوي الإعاقة، والأقليات.
- ◀ تحديد حالات التمييز واتخاذ إجراء فوري بشأنها وفقاً للسياسات والإجراءات، فضلاً عن اتخاذ إجراءات لمنع تكرار هذا السلوك.

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة اشتراطات بناء على التشريعات الوطنية

2-6 كيف يمكن لصاحب العمل خفض مخاطر ادعاءات التمييز المخالف للقانون إلى الحد الأدنى؟

يمكن لصاحب العمل تقليل خطورة ادعاءات التمييز المخالف للقانون عن طريق تنفيذ التدابير الواردة في الفقرة 1-6 أعلاه. كما يمكن أيضاً لصاحب العمل ضمان توافق أي قرارات تتخذ بشأن حضور العمال أو منحهم تصريح السلامة الصحية مع الإرشادات أو التوجيهات الصادرة عن سلطات الصحة الوطنية أو المحلية. وأخيراً، يمكن لصاحب العمل تقليل المخاطر إلى الحد الأدنى عن طريق التواصل الصحيح مع العمال بشأن الأمور المذكورة أعلاه.

3-6 هل يحق لصاحب العمل جمع المعلومات الشخصية من العمال أو الزائرين؟

قد يضطر صاحب العمل إلى جمع معلومات شخصية، مثل تاريخ الأسفار والحالة الصحية، واستخدامها والإفصاح عنها من أجل الحيلولة دون انتشار عدوى كوفيد-19 أو إدارة مخاطرها في مكان العمل. وينبغي على صاحب العمل التأكد من توافق الإجراءات والممارسات مع التشريع الوطني بشأن الإفصاح عن المعلومات الصحية (إن وجد).

وتشير توصية خدمات الصحة المهنية، 1985 (رقم 171) إلى وجوب حماية خصوصيات العمال وعدم استخدام المراقبة الصحية لأغراض التمييز أو بأي طريقة أخرى تسيء إلى مصالح العمال²⁴.

وينبغي على صاحب العمل، بوجه عام، ألا يفصح عن أسباب ترتيبات إجازة العامل أو عمله عن بعد إلا للعمال الذين يطلبون تلك المعلومات للقيام بواجبات عملهم. وكلما أمكن، ينبغي على صاحب العمل إخطار العامل الذي تعرض لخطورة كبيرة من عدوى كوفيد-19 في مكان العمل. وقد تختلف أركان الخطورة العالية حسب نوع العمل والشخص المسند إليه العمل، وينبغي تحديدها بالتشاور مع أفراد الطاقم الطبي المؤهلين.

وأثناء القيام بهذه الإخطارات، ينبغي على صاحب العمل بذل الجهود المعقولة لعدم الإفصاح عن معلومات (سواء منفردة أو مجمعة مع معلومات متاحة عمومًا) من شأنها تحديد هوية الفرد. بل الهدف هو تزويد العمال المحتمل تعرضهم للعدوى بمعلومات كافية للحصول على النصيحة الطبية أو العلاج إن لزم الأمر.

²⁴ الفقرة 11(2) من التوصية رقم 171 تحتوي نصوصًا أخرى بشأن حماية البيانات الشخصية المتعلقة بالتقييمات الصحية التي تقوم بها الخدمات الصحية المهنية (الفقرة 14): "لا يجوز إبلاغ البيانات الشخصية المتعلقة بالتقييمات الطبية لأشخاص آخرين ما لم يوافق العامل المعني على ذلك الإبلاغ". وتتضمن مدونة الممارسة بشأن حماية بيانات العمال الشخصية الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1997 مزيدًا من الإرشادات المفيدة.

◀ 7- موارد وجهات اتصال مفيدة

على منظمات الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال إضافة "جهات الاتصال الرئيسية" والأرقام/ المواقع المحلية

7-1 الموارد الرئيسية

- (a) منظمة الصحة العالمية - فاشية فيروس كورونا (كوفيد-19)
- (b) المواقع الحكومية التي تحتوي على معلومات موثوقة ومحدثة حول وضع مرض كوفيد-19 على المستويين القطري والعالمي.

7-2 جهات الاتصال الرئيسية

- (a) وزارة الصحة
- (b) منظمة الأنشطة التجارية وأصحاب الأعمال

المراجع والموارد

1. غرفة التجارة والصناعة الأسترالية، دليل صاحب العمل لجائحة كوفيد-19: إدارة مكان العمل في مواجهة مرض متفشي، مارس 2020
<https://www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3>
2. منظمة الأعمال التجارية بنيوزيلندا، "الصحة والسلامة في العمل: فيروس كورونا"، 2020
https://www.businessnz.org.nz/__data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf
3. المعهد المعتمد للأفراد والتنمية، "فيروس كورونا (كوفيد-19): دليل صاحب العمل إلى الاستجابة"، 19 مارس 2020
<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide>
4. منظمة الشركات بسنغافورة، "دليل تخطيط استمرار الأنشطة التجارية في ظل كوفيد-19"، 2020
https://www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en
5. منظمة العمل الدولية، "كوفيد-19 وعالم العمل: الأثر واستجابات السياسات"، 18 مارس 2020
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
6. منظمة العمل الدولية، استجابات الحماية الاجتماعية إلى أزمة كوفيد-19: الاستجابات القطرية في آسيا والمحيط الهادئ، 25 مارس 2020
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf
7. إرشادات الموارد البشرية للاتحاد الإيرلندي للأعمال التجارية وأصحاب الأعمال بشأن استمرار الأعمال التجارية في ظل انتشار فيروس كورونا (كوفيد-19، 5 مارس 2020)
https://www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf
8. وزارة القوى العاملة بسنغافورة، "نصائح تدابير التباعد الاجتماعي الأمانة في مكان العمل"، 20 مارس 2020
<https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures>
9. منظمة اليونيسيف، إرشادات لصاحب العمل بشأن مرونة ترتيبات العمل والممارسات الجيدة الأخرى في مكان العمل في سياق جائحة كوفيد-19، 2020

<https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file>

10. اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص التشغيل، "ما الذي ينبغي أن تعرفه عن قانون المواطنين الأمريكيين ذوي الإعاقة، وقانون إعادة التأهيل، وجائحة كوفيد-19"، 19 مارس 2020

https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

11. منظمة الصحة العالمية - فاشية مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، وتحديداً:

- ◀ "تجهيز مكان عملك استعداداً لجائحة كوفيد-19"، 19 مارس 2020 <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/advice-for-workplace-clean-19-03-2020.pdf>
- ◀ "اعتبارات من أجل الحجر الصحي للأفراد في سياق احتواء مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)" إرشادات مؤقتة، 29 فبراير 2020
- ◀ https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

