



منظمة  
العمل  
الدولية

ملخص تنفيذي

# الملخص التنفيذي لتقييم وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية/ منظمة العمل الدولية لنظام تفتيش العمل

مكتب مشروع منظمة  
العمل الدولية لدولة قطر

الدوحة  
حزيران/يونيو ٢٠١٩





الملخص التنفيذي  
لتقييم وزارة التنمية الإدارية والعمل  
والشؤون الاجتماعية/ منظمة العمل الدولية  
**لنظام تفتيش العمل**

مكتب مشروع منظمة  
العمل الدولية لدولة قطر

الدوحة،  
حزيران/ يونيو ٢٠١٩



## جدول المحتويات

تمهيد .....	vi
شكر وتقدير .....	vii
مقدمة .....	i
<b>١. نظام تفتيش العمل .....</b>	<b>٢</b>
١-١. اختصاص إدارة تفتيش العمل ومهامها .....	٢
٢-١. السياسة المتعلقة بتفتيش العمل .....	٢
٣-١. التخطيط الاستراتيجي .....	٣
<b>٢. الموارد البشرية .....</b>	<b>٥</b>
١-٢. موظفو تفتيش العمل .....	٥
٢-٢. صفة مفتشي العمل وصلاحياتهم وواجباتهم .....	٥
٣-٢. التدريب .....	٦
٤-٢. تقييم الأداء .....	٦
<b>٣. زيارات التفتيش .....</b>	<b>٨</b>
١-٣. التحضير .....	٨
٢-٣. التفتيش الميداني .....	٩
٣-٣. تحديد المخالفات ومتابعتها .....	٩
٤-٣. رفع التقارير .....	١٠
٥-٣. نتائج تفتيش العمل ورفع التقارير بخصوصها .....	١٠
<b>٤. التعاون على الصعيدين المؤسسي والدولي .....</b>	<b>١٢</b>
١-٤. الحوادث والأمراض المهنية .....	١٢
٢-٤. التعاون مع القضاء .....	١٣
٣-٤. توعية العمّال وأصحاب العمل ومساعدتهم .....	١٣
٤-٤. التعاون الدولي .....	١٤

القوانين والسياسات والأنظمة وتعزيزها. التقى مسؤولو الوزارة ومنظمة العمل الدولية والباحثون المستقلون مع الجهات المعنيّة وأتيحَ لهم الاطلاع على البيانات والمعلومات الأوليّة بهدف رفع توصيات تفصيلية تُناسب السياق في قطر. وتمّ تقديم التقارير ومناقشتها في اجتماعات مختلفة، كما أدرجت مقترحات عديدة ضمن خطط وأنشطة برنامج التعاون الفني.

يهدف هذا التقرير إلى تقديم نظرة أكثر عمقًا حول عمل إدارة تفتيش العمل في قطر علمًا أنّه ساهم في تحفيز التفكير المشترك على المستوى الوطني حول التقدّم اللازم لتحسين كفاءة خدمات تفتيش العمل وجودتها وأثرها.

افتتحت منظمة العمل الدولية مكتب مشروعها في قطر في أبريل ٢٠١٨ بغية دعم تنفيذ برنامج شامل حول ظروف العمل وحقوق العمال. يعكس برنامج التعاون الفني الالتزام المشترك بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية بالتعاون لضمان الامتثال لاتفاقيات العمل الدولية المُصادق عليها وتحقيق المبادئ الأساسية والحقوق في العمل ضمن دولة قطر بطريقة تدريجية خلال الفترة الممتدة بين العامين ٢٠١٨ و٢٠٢٠.

أجرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية سلسلة من الدراسات والمراجعات المبتكرة للممارسات الجيدة الدولية في سبيل دعم اعتماد

محمّد حسن العبيدي  
الوكيل المساعد لشؤون العمل  
وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية

هوتان هومايونبور  
مدير مكتب مشروع  
منظمة العمل الدولية، قطر

## شكر وتقدير

العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية، وممثلي وزارة الصحة العامة، وغرفة تجارة وصناعة قطر، والمجلس الأعلى للقضاء، ومركز قطر للمال، والاتحادات العمالية الدولية، على تعاونهم ومساهماتهم القيّمة.

كما يودّ الفريق التعبير عن امتنانه للإسهامات التي تلقاها من جون شتاينهارت.

يتحمّل المؤلفون حصراً مسؤولية المعلومات والآراء الواردة في هذا التقرير ولا يشكّل النشر موافقةً من منظمة العمل الدولية أو من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على ما ورد.

أعدت هذا التقرير ماريالورا فينو من مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في الدوحة بالتعاون مع جواكيم نونس بينتادو من فرع إدارة العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية في منظمة العمل الدولية، مع توجيهات عامة ومساهمات من عبد العزيز أبو جبرا، مدير المكتب الاستراتيجي في إدارة تفتيش العمل في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وماكس تونون من مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في الدوحة.

يودّ الفريق توجيه الشكر إلى أعضاء المكتب الاستراتيجي في إدارة تفتيش العمل ويخصّ بالذكر خولة الكواري، بالإضافة إلى غرايس مونيكا طليم وفالكيري هانسون من فرع إدارة

قامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية بمراجعة الوضع الحالي والتقدم الذي ما زال يجب إقراره لتعزيز فعالية خدمات تفتيش العمل وجودتها وأثرها. ويشكّل تقييم نظام تفتيش العمل مراجعة موحّدة المعايير أجرتها منظمة العمل الدولية على نطاق واسع، علماً أنّ التقييمات الخاصة بـ 25 دولة متاحة لمن يريد الاطلاع عليها على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.

وقد أُجري هذا التقييم كجزء من برنامج التعاون الفني بين دولة قطر ومنظمة العمل الدولية، خلال الفترة الممتدّة من أواخر العام 2018 حتى منتصف العام 2019. ويستند هذا التقرير إلى مراجعة مكتبية للتقارير والسياسات، وإلى الاجتماعات مع الأطراف المعنية خلال الزيارات الثلاث إلى قطر التي قام بها خبراء كبار في مجال تفتيش العمل من مقرّ منظمة العمل الدولية، والتواصل المستمرّ مع المسؤولين في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. كذلك، استُخْرِجَت بعض المعلومات من التقارير التي قدّمتها الحكومة إلى لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR).<sup>1</sup>

ويتطرقّ التقييم إلى أربع مسائل أساسية: (1) نظام تفتيش العمل، على النحو المنصوص عليه في القانون: نطاق تطبيقه وأطره التخطيطية؛ (2) وإدارة الموارد البشرية؛ (3) وسير أعمال التفتيش، من مرحلة التحضير للزيارات إلى مرحلة رفع التقارير؛ (4) والتعاون المؤسسي الأوسع نطاقاً مع جهات غير وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، بما في ذلك التعاون على الصعيد الدولي.

في ضوء تلك الاستنتاجات، يقدّم التقرير مجموعة من التوصيات على مستوى الإدارات وعلى المستويين الوزاري والوطني. يُشار إلى أنه بدأ العمل على تنفيذ هذه التوصيات، وسيستمرّ ذلك ضمن إطار برنامج التعاون الفني.



## ١. نظام تفتيش العمل

### ١-١. اختصاص إدارة تفتيش العمل ومهامها

- ت.** توجيه الإنذارات في حال ارتكاب مخالفات ورفع التقارير إلى السلطات المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة؛
- ث.** مراقبة مسائل السلامة والصحة المهنيّين ومتابعتها، بما في ذلك تقييم المخاطر الناجمة عن استخدام المواد الخطرة في العمل؛
- ج.** مراقبة سداد الأجور.

تُناط بإدارة تفتيش العمل التابعة لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مهمة مراقبة تطبيق قانون العمل والقوانين والقرارات الوزارية الأخرى المكّملة له، بما فيها تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّين. ويتمثل دور إدارة تفتيش العمل على وجه التحديد بما يلي:

**أ.** مراقبة تنفيذ التشريعات العمالية؛

**ب.** توجيه أصحاب العمل حول كيفية إزالة المخالفات؛

يمكن إضافة وظيفة أخرى محدّدة لنظام تفتيش العمل، وهي "تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسّف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدّد" (المادة ٣,١ ج) من الاتفاقية رقم ٨١). وينبغي على إدارة تفتيش العمل تقييم الإطار القانوني بشكل منتظم لتحديد الجوانب القابلة للتحسين والدعوة إلى إجراء التعديلات القانونية اللازمة.

### ١-٢. السياسة المتعلقة بتفتيش العمل

الإجراءات المناسبة، مثل فرض العقوبات بصورة فوريّة عند رصد مخالفات خطيرة، ومعايير الإنفاذ المشتركة لتوجيه المفتّشين والمشرّفين حول قدرتهم على ممارسة السلطة التقديرية؛

- توفير إطار للتعلّم وتطوير القدرات لموظفي إدارة تفتيش العمل، كما وتوفير الدعم التقني المناسب؛
- إجراء حملات التوعية والتثقيف اللازمة لتعزيز ثقة الناس ومشاركتهم؛
- تعزيز الشفافية والمساءلة في أعمال التفتيش.

ستشكّل هذه السياسة جزءًا محوريًا من التدريب الأساسي الذي يتلقاه جميع مفتّشي العمل، وذلك لضمان معرفتهم والتزامهم بأهدافها. ويمكن الاطلاع على السياسة على [الموقع الإلكتروني لإدارة تفتيش العمل](#).

حتى العام ٢٠١٩، كانت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لا تزال تفتقر إلى سياسة واضحة ومحدّدة لتفتيش العمل. وبعد سلسلة من المشاورات والاستشارات، بما في ذلك مراجعة للممارسات الجيدة الدولية، اعتُمدت سياسة تعكس الدور المحوري لتفتيش العمل في تنفيذ التشريعات العمالية، خصوصًا في سياق برنامج الإصلاح القانوني الذي يجري تنفيذه حاليًا في قطر.

وتتمثل الجوانب الأساسية لهذه السياسة في ما يلي:

- تكريس الدور الاستراتيجي لتفتيش العمل كخدمة حكومية أساسية؛
- الاستفادة الاستراتيجية من موارد إدارة تفتيش العمل لجمع البيانات، وفقًا للمؤشرات المتفق عليها، وتنفيذ عمليات تفتيش استراتيجية قائمة على الأدلة؛
- تعميم توجهات واضحة على مفتّشي العمل حول

## ٣-١. التخطيط الاستراتيجي

### أ) إنشاء مكتب استراتيجي

- تقييم الاحتياجات التدريبية باستمرار، وإعداد برامج التدريب وإدارتها؛
- إنتاج المواد التوجيهية والأدوات التقنية وإجراءات العمل الموحدة؛
- تطوير استراتيجيات لإبراز الأنشطة وإنتاج المواد الإعلامية.

وقد عقد المكتب عدّة اجتماعات في العام ٢٠١٩. ففي النصف الأول من العام، قام المكتب بتطوير السياسة المتعلقة بتفتيش العمل والخطة التدريبية لفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠. كذلك، شارك أعضاء المكتب في رحلات دراسية للتعلم من خبرات الوحدات الاستراتيجية التابعة لإدارات تفتيش العمل في هولندا والبرتغال. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ المكتب حاليًا في صدد إعداد خطة استراتيجية لإجراءات تفتيش العمل للعام ٢٠٢٠.

نتيجة الاستنتاجات الأولية للتقييم المقدّم إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في أواخر العام ٢٠١٨، أنشئ مكتب استراتيجي في إدارة تفتيش العمل، يتولّى مهمة التخطيط الاستراتيجي للامتثال بشكل منتظم. ويضمّ هذا المكتب موظفين متعدّدي الاختصاصات من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، بما في ذلك قادة فرق وخبراء من إدارة تفتيش العمل، ووحدة السلامة والصحة المهنيّين، ووحدة ظروف العمل، ووحدة نظام حماية الأجور، وإدارة نظم المعلومات/الإحصاء، وإدارة التخطيط، ومعهد الإدارة العامة.

وتشمل مهام المكتب الاستراتيجي:

- إعداد الخطط الاستراتيجية ومراقبتها ورفع التقارير بشأنها؛
- تعزيز استخدام نظم المعلومات ونظم تحليل البيانات لزيادة مستوى الكفاءة والأثر؛

### ب) خطة الامتثال الاستراتيجية

وسعت هذه الخطة إلى تحقيق الأهداف الأساسية الآتية:

- رفع مستوى الامتثال، بما في ذلك سداد الأجور في مواعيدها وتوفير ظروف العمل المقبولة؛
- الحدّ من عدد الشكاوى المتعلقة بالعمل؛
- الحدّ من عدد الحوادث المهنية في قطاعي البناء والتصنيع، بما فيها تلك التي تقع في منشآت السكن؛
- تحسين العلاقات بين أصحاب العمل والعمّال؛
- إبراز التزام دولة قطر بتحسين حقوق العمّال بشكل أفضل.

نظرًا إلى حجم قطاع البناء في قطر، فمن الطبيعي أنه بات يشكل الهدف الأساسي لأنشطة تفتيش العمل. وقد سلّطت خطة العام ٢٠١٨ الضوء على السلامة والصحة

المهنيّين، باعتبارها مسألة ينبغي التركيز عليها خلال عمليات التفتيش في المشاريع الكبيرة ومساكن العمّال. في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، قام خبراء من منظمة العمل الدولية بتيسير ورشة عمل مع مسؤولين رفيعي المستوى من إدارة تفتيش العمل، للبحث في التخطيط الاستراتيجي الحديث للامتثال وفي التدخلات المختلفة التي من المرجح أن تعالج الأسباب الأساسية لمشاكل الامتثال. ومن المشاكل التي ظهرت نتيجة ذلك أنّ التخطيط لزيارات تفتيش العمل في قطر قائم على مبدأ مفاده أنه ينبغي زيارة جميع المؤسسات مرّة في السنة (القرار رقم ١٣ لسنة ٢٠١٥). وعليه، قدّم اقتراح يقضي باستبدال هذا المبدأ بعملية اختيار استراتيجية أكثر للأهداف. ويتماشى ذلك مع المادة ١٦ من الاتفاقية رقم ٨١، التي تنصّ على ضرورة «التفتيش على أماكن العمل بالعدد والدقة اللتين يتطلّبهما ضمان تطبيق الأحكام القانونية ذات الصلة تطبيقًا فعالًا».

ينبغي على إدارة تفتيش العمل السعي إلى تطبيق التزامها باعتماد نظام حديث لتفتيش العمل وتطوير خطة استراتيجية تراعي الأهداف الاستراتيجية العامة لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وينبغي أن تحدد هذه الخطة أولويات يتم اختيارها بناءً على الأدلة المتوفرة وبالتشاور مع الأطراف المعنية. كذلك، ينبغي تحسين عملية تحديد المخاطر من أجل التركيز على المواضيع والقطاعات التي تحظى بالأولوية. لذا، ينبغي مراجعة القرار الوزاري رقم ١٣ لسنة ٢٠١٥ الذي ينص على ضرورة إجراء زيارات سنوية لكل أماكن العمل، واعتماد ممارسات أكثر تطوراً وفعالية لتفتيش العمل.

كذلك، ينبغي أن يتيح التخطيط لتفتيش العمل في العام ٢٠٢٠ إمكانية تقييم الأثر والفعالية بطريقة قابلة للقياس الكمي. وعليه، ينبغي أن تتضمن خطة تفتيش العمل مؤشرات أداء رئيسية قائمة على نتائج الأنشطة (مثل المخالفات التي تتم معالجتها بنجاح بعد زيارة تفتيشية)، بدلاً من عدد الإجراءات المتخذة (مثل العدد الشهري للتقارير المرفوعة). ويمكن اللجوء إلى مؤشرات الأداء الرئيسية بشأن تفتيش العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية كمرجع في هذا السياق.

بشكل مباشر. إلا أنه لا تتم الاستفادة من وفرة البيانات هذه بشكل مناسب لأغراض التحليل أو التخطيط. فإدارة نظم المعلومات قادرة على استخراج البيانات عند الطلب وهي تقوم بذلك، ولكنها لا تمارس هذه الصلاحية إلا لأغراض محدّدة.<sup>٢</sup>

تتوفّر لدى إدارة تفتيش العمل مجموعة واسعة من مصادر البيانات، بما في ذلك الشكاوى التي تتلقاها إدارة علاقات العمل والمخالفات المتعلقة بالأجور التي ترصدها وحدة نظام حماية الأجور. كذلك، يمكن لإدارة تفتيش العمل الوصول إلى معلومات حول الشركات وعمّالها

تتطلب الاستراتيجية القائمة على الأدلة مراجعة قاعدة بيانات نظم المعلومات على وجه السرعة. في هذا السياق، ينبغي تطوير الحلول المعلوماتية اللازمة لإقامة روابط مع قواعد بيانات أخرى ولتبادل المعلومات بشكل منتظم مع الأجهزة الرسمية الأخرى (مثل الشرطة والنيابة العامة والمحاكم ووزارة الصحة العامة). لذا، ينبغي على إدارة تفتيش العمل استخدام موظف مختص في نظم المعلومات/الإحصاءات للعمل مع المكتب الاستراتيجي ضمن الإدارة والتواصل والتنسيق مع إدارة نظم المعلومات التابعة لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

<sup>٢</sup> وفقاً للمادة ١٢ من القرار الأميري رقم ٦ لسنة ٢٠١٦، تختص إدارة نظم المعلومات التابعة لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بما يلي: إعداد خطط وسياسات استخدام الحاسب الآلي في أنشطة الوزارة؛ وتصميم وتشغيل وإدارة قواعد البيانات والمعلومات بأنواعها المختلفة؛ وتوفير وصيانة الأجهزة والبرامج والشبكات الإلكترونية؛ وإنشاء ومتابعة وتحديث موقع الوزارة على شبكة المعلومات الدولية.

## ٢. الموارد البشرية

### ٢-١. موظفو تفتيش العمل

بدلاً من توظيف مفتشين إضافيين، ينبغي التركيز على بناء قدرات المفتشين الحاليين (انظر أدناه). فينبغي إنشاء كوادرات وطنية من الخبراء في مجال السلامة والصحة المهنيّتين، عبر الاستثمار في تنمية كبار المفتشين والإسراع في ترقية المتخرّجين الذين يحققون أداءً عاليًا.

تتم الاستعانة في بعض الأحيان بمتترجمين فوريين خلال الزيارات الميدانية. إلا أنّ المترجمين الفوريين الـ ١٢ المعيّنين حاليًا لم يتلقوا تدريبًا خاصًا في هذا المجال.

ينبغي زيادة عدد المترجمين الفوريين الذين يعملون مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. كذلك، ينبغي أن يتلقى المترجمون الفوريون تدريبًا تقنيًا حول تفتيش العمل وتقنيات إجراء المقابلات. ويمكن لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية أن تنظر في احتمال توقيع عقد طويل الأمد مع شركة خدمات لغوية لتزويدها بخدمة الترجمة الفورية عند الطلب في أي وقت كان، ليلاً ونهارًا.

يتولّى بعض المفتشين مراقبة ظروف العمل، فيما يراقب آخرون الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنيّتين، سواء في أماكن العمل أو في مساكن العمّال. ويتمّ تعيين هؤلاء المفتشين أيضًا في وحدات متخصصة تتولى مراقبة: (أ) سداد الأجور؛ (ب) الحوادث المهنية. ويتوفّر عدد من المفتشين الإضافيين الذين يشرفون على أنشطة وكالات الاستخدام، ولكنهم يتبعون لإدارة الاستخدام في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، بدلاً من إدارة تفتيش العمل.

وتتملك إدارة تفتيش العمل أربعة مكاتب في أنحاء مختلفة من قطر. كذلك، فإنّ المفتشين موزعون على عشر فرق، لكلّ منها قائد فريق. ويشرف ثلاثة خبراء غير قطريين في مجال السلامة والصحة المهنيّتين على عمل المفتشين ويساعدونهم، كما يتوفّر ١٢ مترجمًا فوريًا في جميع الأوقات لتسهيل التواصل مع العمّال الأجانب بعدة لغات بحسب الاقتضاء. كذلك، فإنّ حوالي ١٠٠ مفتش يتقن اللغتين العربية والإنكليزية.

يُعتبر عدد المفتشين كافيًا بالنسبة إلى حجم البلد. ولكن نظرًا إلى توسّع أنشطة إدارة تفتيش العمل بشكل كبير خلال فترة زمنية قصيرة، يعاني فريق العمل من ثغرات في القدرات والخبرة.

### ٢-٢. صفة مفتشي العمل وصلاحياتهم وواجباتهم

من دون سابق إخطار للتأكد من المطابقة للتشريعات المعمول بها وضبط وإثبات الأفعال المخالفة لها:

ب. فحص السجلات والدفاتر والملفات أو أي وثائق أخرى لها علاقة بالعمال؛

ت. الحصول على عينات من المواد المستعملة والمتداولة في المنشأة وفحص الآلات والتركيبات المختلفة للتأكد من وجود وسائل كافية وفعالة لوقاية العمّال من

يتمتّع مفتشو العمل بصفة مأمور الضبط القضائي. فهم يحقّقون في مخالفات قانون العمل ويجمعون الأدلة لتمكين السلطات المختصة (الشرطة والنيابة العامة) من التدخّل واتخاذ الإجراءات الجنائية.

ويتمتّع مفتشو العمل بالصلاحيات التالية:<sup>٣</sup>

أ. دخول أماكن العمل في أوقات العمل، ليلاً أو نهارًا،

٣ المادة ١٣٨ من قانون العمل (البنود أ - ج)؛ المادتان ١١ و١٢ من القرار الوزاري رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٥ (البنود ج - د).

المهلة بين أسبوعين وشهر؛

د. تحرير المحاضر بضبط المخالفات، ورفعها إلى إدارة العمل لاتخاذ الإجراء المناسب بشأنها.

بالإضافة إلى البنود أعلاه المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّين، تتولّى إدارة تفتيش العمل أيضًا مسؤولية تحليل الإحصاءات حول الإصابات المهنية كلِّ سنةٍ أشهر (في كانون الثاني/يناير وذيّران/يونيو)، ومراقبة تقديم أصحاب العمل الخدمات الطبية المنصوص عليها قانونًا.

ويفرض على مفتشي العمل الحفاظ على سرية مصادر الشكاوى وعدم الإيحاء لصاحب العمل أو من يمثله بأنّ الزيارة التفتيشية تُفدّث إثر تلقي شكوى.⁴ كذلك، يمكن ملاحقة مفتشي العمل قضائيًا، بصفتهم موظفين عامين، في جريمتي الرشوة⁵ وإساءة استعمال السلطة.⁶

الأضرار الصحية ومخاطر العمل، مع إخطار صاحب العمل أو من يمثله عن أي عينات أو مواد أُخذت أو استُعملت لهذا الغرض؛

ث. التفتيش على سكن العمّال، للوقوف على مدى ملاءمته ومطابقته للشروط الصحية الواجب استيفؤها لها؛

ج. سؤال صاحب العمل أو من يمثله أو أي من العمّال على انفراد أو في حضور شهود في أيّ من الموضوعات المتصلة بتنفيذ أحكام هذا القانون؛

ح. بحث أفضل الطرق مع أصحاب الأعمال والعمّال منفردين أو مجتمعين لتسهيل تطبيق أحكام القانون والقرارات المنفذة له، وتذليل الصعوبات التي تعترض ذلك وخاصة ما تعلق منها بالجهل بهذه الأحكام؛

خ. توجيه إنذار إلى صاحب العمل لإزالة المخالفة ويحدد فيه نوعها والمهلة اللازمة لإزالتها، على أن تتراوح هذه

## ٢-٣. التدريب

ستعزّز الخطة التدريبية الشاملة لفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ قدرات جميع المفتّشين.⁷ أعدّ هذه الخطة المكتب الاستراتيجي التابع لإدارة تفتيش العمل، بالتشاور مع الإدارة العليا، والمفتّشين أنفسهم، ومعهد الإدارة العامة، ومنظمة العمل الدولية. تُغطّي الوحدات التي تتكوّن منها الخطة المواضيع الآتية: قانون العمل، ومهارات تفتيش العمل، ورفع التقارير، والسلامة والصحة المهنيّين والسكن، والتحقق في الحوادث، والعمل الجبري، والاستخدام، والأجور.

يتلقّى المفتّشون المنتسبون حديثًا إلى الإدارة تدريبيًا تمهيدًا مطابقًا للذي يتلقاه سائر الموظفون العامون. ويلتزم المفتّشون بعدها المفتّشين الأعلى منهم رتبةً لأسبوعين تقريبًا، وذلك للاطلاع عن كثب على مهامهم والإجراءات المتبعة. ويستمدّ المفتّشون كفاءاتهم التقنية من الدورات التدريبية المخصّصة التي يُقدّمها عادة خبراء السلامة والصحة المهنيّين في الإدارة.

يتوجّب على المكتب الاستراتيجي ومعهد الإدارة العامة تقييم الاحتياجات التدريبية بشكل متواصل في ضوء الأولويات الاستراتيجية، وتقييم الاحتياجات، والإصلاحات التشريعية. كذلك، ينبغي مراجعة المواد التدريبية بشكل دوري، وتحسينها استنادًا إلى دراسات الحالة القائمة على تجارب محلية حديثة. ويمكن لإدارة تفتيش العمل أن تفرض على جميع المفتّشين المنتسبين حديثًا إتمام دورة تمهيدية خلال فترة التجربة.

## ٢-٤. تقييم الأداء

في أماكن العمل المختلفة، أو الإنجاز الذي يحققه كلما بلغ عن مخالفة ما وبالتالي ساهم في تعزيز الامتثال. من هذه الناحية، لا يوجد رابط بين التقييم وبين الأهداف العامة لإدارة

في الوقت الراهن، يتمحور تقييم أداء مفتّشي العمل حول عدد التقارير التي يرفعونها إلى المشرفين. غير أنّ ذلك لا يأخذ في الحسبان التحديات الكثيرة التي يواجهها المفتّش

٤ القسم ١٠، القرار الوزاري رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٥.

٥ المادة ١٤٠ من قانون العقوبات. وفقًا للمادة ٣ من قانون العقوبات (القانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤)، "يُقصد بالموظف العام، القائمون بأعباء السلطة العامة، والموظفون والعمالون في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة".

٦ المادة ١٥٩ من قانون العقوبات.

٧ استُحدثت هذه الخطة عقب عرض النتائج الأولية لهذا التقييم، بقيادة المكتب الاستراتيجي التابع لإدارة تفتيش العمل.

وساعات العمل والتواصل مع الزملاء. وبنال المفتشون الذين قدّموا أداءً حسنًا علاوةً على راتبهم.

تفتيش العمل. بصفتهم موظفين لدى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، يخضع المفتشون كذلك إلى تقييم وزاري سنوي داخل الوزارة، يأخذ في الاعتبار عدد أيام

**الإدارة العامة الحديثة تخضع لمبادئ المساءلة التي تقيس مدى حسن استخدام المؤسسات للموارد المتاحة وبالتالي تحقيق مهمتها. لهذا السبب، لا بد من موازنة المؤشرات التنظيمية والفردية على كافة مستويات المؤسسة، لكي ينعكس تحقيق الأهداف الشخصية مباشرة على تحقيق الأهداف المؤسسية. على سبيل المثال، يمكن تقييم المفتشين بناءً على رصد المخالفات، وليس على عدد زيارات التفتيش فحسب.**

## ٣. زيارات التفتيش

تُصنّف إدارة تفتيش العمل زيارات التفتيش على النحو الآتي:

١. زيارات دورية ومنتظمة

٢. زيارات متابعة

٣. زيارة بناءً على شكوى

٤. زيارة للتحقيق في حادث مهني

٥. زيارات خاصة

٦. زيارات في إطار حملة تفتيش

حماية الأجور مؤشراً لحالات أخرى من استغلال العمالة في المؤسسة، لا توجد بيانات حول عدد المرّات التي تُحيل فيها وحدة نظام حماية الأجور أصحاب عمل محدّدين إلى التفتيش.

ويتم اختيار أهداف محدّدة بناءً على بيانات داخلية تجمعها كل وحدة، ويكون ذلك غالباً حسب تقدير قادة الفرق. وفيما يُحتمل أن تشكّل المخالفات التي ترصدها وحدة نظام

لا بدّ من مراجعة وتعديل إجراءات العمل الموحّدة الخاصة بالتحضير لزيارات تفتيش العمل وبإجرائها ومتابعتها. فسيُساهم ذلك في تبسيط سير العمل وتخفيف العبء الإداري الملقى على عاتق المشرفين. وينبغي أن تكون إجراءات العمل الموحّدة والمستندات المتعلقة متاحة للمفتّشين بسهولة بصيغة إلكترونية ومطبوعة. كذلك، ينبغي تدريب جميع المفتّشين حول سير العمل وإلزامهم بالتقيّد به. علاوة على ذلك، يُفترض اعتماد البرمجيات الملائمة لجمع البيانات وتحليلها (بما في ذلك التحليل التنبؤي) ضمن نظام متطور وسهل الاستخدام، كما سيرد بالتفصيل أدناه.

### ٣-١. التحضير

• تفاصيل الأجور المدفوعة لكل موظّف (مُحوّلة من قبل وحدة نظام حماية الأجور).<sup>١١</sup>

هذا ويمكن لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية الوصول إلى معلومات إضافية حول مكان العمل، بما في ذلك عقود التوظيف المصدّقة،<sup>١٢</sup> ومعلومات حول تنظيم العمل في المؤسسات التي تستخدم عشرة عمّال أو أكثر،<sup>١٣</sup> وتفاصيل عن الحوادث في مكان العمل.

يُفترض على المفتّشين التحضير لكل زيارة عبر تقييم البيانات ذات الصلة التي سبق وقدمها صاحب العمل، وتشمل:

- تصريح يُرفع إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية قبل بدء العمليات؛<sup>١٤</sup>
- قائمة بأسماء الموظّفين، تُحدّد كل ستة أشهر، مفصّلة بحسب الجنس، والعمر، والجنسية، والوظائف، والأجور، وتفاصيل إجازات العمل؛<sup>١٥</sup>
- جداول زمنية تُحدّد ساعات العمل وفترات الاستراحة؛<sup>١٦</sup>

٨ المادة ٧ من قانون العمل. يجب أن يتضمّن التصريح اسم المنشأة ومقرها ونوع نشاطها وعنوانها ورقم هاتفها وطبيعة العمل الذي تمارسه المنشأة وعدد العمال الموظّفين ومهنتهم وجنسياتهم واسم المدير.

٩ المادة ١٩ من قانون العمل.

١٠ المادة ٧٧ من قانون العمل.

١١ يتوجّب على كل الشركات الخاضعة لقانون العمل أن تسدّد الأجور عبر نظام حماية الأجور. تتسجّل الشركة في نظام حماية الأجور عبر إنشاء حساب لدى أي من المصارف المعتمدة في قطر.

١٢ يتوجّب على كل الشركات الخاضعة لقانون العمل أن تسدّد الأجور عبر نظام حماية الأجور. تتسجّل الشركة في نظام حماية الأجور عبر إنشاء حساب لدى أي من المصارف المعتمدة في قطر.

١٣ المادة ٢٣ من قانون العمل.

١٤ المادة ٤٦ من قانون العمل.

**يجب جمع المعلومات في قاعدة بيانات واحدة لتسهيل تحديد الأهداف والإسهام في كل البيانات المرجعية اللازمة. ومن شأن قاعدة البيانات هذه توفير لمحة عامة موثوقة عن الوضع الحالي عند تولي أي مهمة.**

غير أنّ الزيارات المنتظمة المعلن عنها مسبقاً قد تثير الشكوك حول نزاهة مفتشي العمل.

حالياً، يُعطى أصحاب العمل أحياناً إشعاراً مسبقاً، إمّا لأنّ المفتش بحاجة إلى الاستفسار عن موقع مكان العمل، أو لإعطاء صاحب العمل الوقت لتحضير المستندات ذات الصلة.

**يجب الامتناع عن إبلاغ أصحاب العمل بمواعيد الزيارات المرتقبة، لأنّ فعالية التفتيش غالباً ما تعتمد على عنصر المفاجأة.**

### ٢-٣. التفتيش الميداني

التدقيق قد يفضي إلى تدخلات حرفية ومحدودة، تحول دون تحليل الأسباب الجذرية المحتملة أو سوء الإدارة. إلا أنّ مسؤولي وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية أشاروا إلى أنّ استخدام قوائم التدقيق ليس منهجياً. في النهاية، تتوقف جودة التفتيش على نباهة المفتش الذي يستطيع فهم السياق العام، وذلك عبر تحديد مشاكل الامتثال البارزة التي قد يستنتجها من أحداث متفرقة يتمّ التبليغ عنها أو ملاحظتها وتبدو غير متعلقة ببعضها البعض ظاهرياً.

يُحتم حجم المؤسسة، من الناحية المادية ومن ناحية عدد الموظفين، عدد المفتشين اللازمين والمهلة الزمنية المخصصة للتفتيش. فور الوصول إلى الموقع، يبرز المفتش بطاقة التعريف عن نفسه ويُفسر الهدف من زيارته، إلا إذا ارتأى أنّ هذا الإشعار قد يهدّد نجاح التحقيق.<sup>١٤</sup>

أعدت إدارة تفتيش العمل قوائم تدقيق تُساعد المفتش على التأكد من أنّ الزيارة منوّمة وأنّ كل البيانات التي يتمّ جمعها تُسجّل بشكل منهجي. لكن الالتزام الصارم بقائمة

**يوصى بمراجعة قوائم التدقيق، واستخدامها بانتظام من قبل المفتشين الأقل خبرة، إلى حين بلوغهم مرتبة مفتش أول. وعلى المدى البعيد، ينبغي أن تُركّز إدارة تفتيش العمل على مؤهلات المفتشين ومهاراتهم، وعلى توفير التوجيه الفني، عوضاً عن الاعتماد على قوائم التدقيق التي ينبغي أن تُعتبر أدوات ثانوية.**

### ٣-٣. تحديد المخالفات ومتابعتها

بالنسبة إلى المخالفات الأقل خطورة، يتمّ توجيه إنذار خطي على الفور إلى مدير الموقع أو الموظف المسؤول، الذي يوقع عليه. تتراوح المهلة الزمنية لمعالجة الوضع بين أسبوع واحد وشهر واحد (علماً أنّه لا توجد مبادئ توجيهية ترعى هذه المدّة). في حال لم تُبادر الشركة إلى معالجة

عندما تُشكّل المخالفة خطراً جسيماً على سلامة العمّال، يُقفل مكان العمل. ويحقّ للمفتش أن يأمر بوقف أي نشاط خطر فوراً، غير أنّ تعليق كافة الأنشطة في مكان العمل يستوجب موافقة الوزير.<sup>١٥</sup> تستغرق عملية الموافقة عادةً بين يومين وثلاثة أيام.

١٤ المادة ٧ من المرسوم رقم ١٣ لعام ٢٠٠٥.

١٥ تنص المادة ١٠٠ من قانون العمل على أنّه يتوجب على الإدارة، في حالة امتناع صاحب العمل عن اتخاذ الإجراءات المشار إليها، أو في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمّال أو سلامتهم، أن ترفع الأمر إلى الوزير لإصدار قرار بغلاق مكان العمل كلياً أو جزئياً، أو بإيقاف عمل آلة أو أكثر.



لزم الأمر، ترفع الشرطة القضية إلى النيابة العامة لاتخاذ الإجراءات القضائية وفرض العقوبات على الشركة. يُدعى المفتشون أحياناً إلى جلسات المحكمة للإدلاء بشهادتهم.

المشكلة، يستطيع المفتش تحديد مهلة زمنية جديدة للامتثال إلى الإنذار السابق، أو يمكنه إحالة المخالفة إلى المدير المسؤول، الذي يحلها بدوره إلى الشرطة. إذا

تنص المادة 13 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 على إعطاء المفتشين الصلاحية لاتخاذ تدابير يسري مفعولها فوراً في حال وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم. وينبغي تعديل القرار رقم 13 لسنة 2005 وفقاً لذلك، وتعميم المبادئ التوجيهية المتعلقة بتعليق العمل فوراً على جميع المفتشين وتفسيرها لهم بوضوح.

يجب إطلاع جميع المفتشين على إجراءات العمل الموحدة لإصدار إشعارات بالمخالفة، بعد مراجعة فترة المعالجة بشكل عاجل. حالياً، لا تؤدي الإشعارات سوى إلى التخفيف من وطأة العقوبات ومن الردع المراد منها.

كذلك، ينبغي مراجعة إجراءات العمل الموحدة الخاصة بالتحقيق في الحوادث المهنية وتعميم نتائج كافة التحقيقات على جميع المفتشين ليستفيدوا منها.

### ٣-٤. رفع التقارير

ومتاحة خارج المكتب. بعد كل تفتيش، وفور عودتهم إلى المكتب، يتعين على المفتشين تحميل المعلومات التي قاموا بجمعها. وقد أشار المفتشون إلى أن عملية تحميل الصور مضية بشكل خاص.

بعد الزيارة، يُعدّ المفتش تقريراً ويحمّله إلى نظام إدارة الحالات بعد موافقة قادة الفرق والمشرفين المختصين بالسلامة والصحة المهنيّتين. وقد اعتبر المفتشون أنّ منصة رفع التقارير يمكن أن تكون سهلة الاستخدام أكثر

لا بدّ من مراجعة نظام رفع التقارير الحالي وتحديثه. وينبغي إتاحة التبويب المتقاطع للبيانات أمام المفتشين قبل الزيارات وبعدها، كما ينبغي أن يكون لكل الأنظمة التي يستخدمها المفتشون واجهة بيئية واحدة تتيح لكل مستخدم الولوج إلى البيانات التي يحقّ له الاطلاع عليها، وتتيح إدخال البيانات من خارج المكتب.

### ٣-٥. نتائج تفتيش العمل ورفع التقارير بخصوصها

لا يزال هناك عدد من البيانات المهمّة الواجب تقديمها، لكنها لم تُجمع أو تُحلّل بعد بشكل منتظم. لذا، ما يتوقّر حالياً هو مجموعات من البيانات الناقصة التي لا تعكس الوضع الحالي بأمانة، ولا تُنصف الجهود الحثيثة التي سبق أن بُذلت بهدف تحسين خدمات التفتيش.

تنصّ المادة الخامسة، الفقرة السابعة من القرار ١٣ لعام ٢٠٠٥ على واجب إعداد تقرير سنوي، علماً أنّ الحكومة، وبعد المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل، التزمت بنشر تقرير سنوي حول تفتيش العمل.<sup>١٦</sup>

يجب أن تضع إدارة تفتيش العمل جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها على رأس قائمة أولوياتها. ويتعيّن على وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إعداد تقرير سنوي ونشره على الإنترنت اعتباراً من العام ٢٠٢٠، وذلك بهدف زيادة معرفة عامة الناس بموضوع التفتيش ودعمه. وينبغي أن يشمل التقرير السنوي التفاصيل الآتية، إلى جانب مواضيع أخرى ذات صلة:

١٦ تلزم المادة ٢١ من الاتفاقية رقم ٨١ الدول الأعضاء بنشر تقرير سنوي عام حول تفتيش العمل. وتقرّح التوصية رقم ٨١ (الفقرة ٩) إدراج معلومات إضافية في التقرير.

ج. القوانين والأنظمة الخاصة بأعمال التفتيش؛

د. أسماء الموظفين في إدارة تفتيش العمل؛

ذ. إحصاءات حول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العاملين الموظفين فيها؛

ر. إحصاءات حول زيارات التفتيش؛

ز. إحصاءات حول المخالفات المرصودة والعقوبات المفروضة؛

س. إحصاءات حول الحوادث في أماكن العمل؛

ش. إحصاءات حول الأمراض المهنية.

## ٤. التعاون على الصعيدين المؤسسي والدولي

والعمل والشؤون الاجتماعية، والهيئات الحكومية الأخرى، مثل الشرطة والنيابة العامة والمجلس الأعلى للقضاء، وجميع المعنيين الذين يتلقون الشكاوى من العمال وجميع البيانات حول الحوادث والأمراض المهنية.

يُعدّ ترسيخ التعاون بين المؤسسات والتعاون المتعدّد الأطراف عاملاً جوهرياً في إرساء نظام إداري متكامل. هناك مجال للتصسين في تبادل المعلومات دورياً والتعاون مع الوحدات والإدارات الأخرى التابعة لوزارة التنمية الإدارية

### ٤-١. الحوادث والأمراض المهنية

الطبية المختصة. مع ذلك، تبيّن أنّ هناك تقصير ملحوظ في التبليغ عن الحوادث المهنية.

تشمل المؤسسات المعنية في عملية رفع التقارير والإبلاغ وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية والشرطة ووزارة الصحة العامة، ومؤسسة حمد الطبية، ومراكز صحة العمال الأربعة التي يديرها الهلال الأحمر القطري، ومؤسسة الرعاية الصحية الأولية، وتسعى فرقة عمل مشتركة بقيادة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة العامة إلى تعزيز التعاون ومواءمة تسجيل الحوادث والأمراض المهنية.

تُلمز أحكام قانونية مختلفة أصحاب العمل على تسجيل الحوادث والأمراض المهنية والتبليغ عنها. ويتعيّن على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجل يتمّ تحديثه دورياً حول الإصابات في مكان العمل، يُرفع إلى مفتشي العمل عند الطلب. هذا وعليهم تزويد وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بإحصاءات حول الحوادث المهنية كل ستة أشهر. ويجوز تقديم هذه الإحصاءات إلكترونياً. أما في حال وفاة أحد العمال أو تعرّضه لإصابة خطيرة ناجمة عن عمله بشكل مباشر أو غير مباشر، يتعيّن على صاحب العمل إبلاغ الشرطة فوراً، بالإضافة إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والهيئة

**ينبغي تحسين الترتيبات الخاصة بجمع أهمّ البيانات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّتين ومشاركتها بطريقة فعّالة بين الوكالات الأساسية المعنية. كذلك، ينبغي إعداد مذكّرات تفاهم للاتفاق على الأدوار والمسؤوليات الخاصة بكل طرف في جمع البيانات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيّتين، وصياغتها رسمياً وتحديدتها بوضوح.**

**لا بدّ من مراجعة استراتيجية البيانات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّتين التي تتبناها الحكومة على صعيد قطر ككل، مع إشراك جميع المعنيين، حرصاً على جمع كل البيانات المفيدة، واستخدامها بطريقة فعّالة للمساهمة في إعداد استراتيجية وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيّتين. في هذا الصدد، وتماشياً مع التوصية أعلاه، ينبغي أن تضع إدارة تفتيش العمل وفرقة العمل المشتركة جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها على رأس قائمة أولوياتها.**

سبيل المثال، يجب تحديد ما إذا كانت الإصابات والأمراض متعلّقة بالعمل أم لا بشكل واضح.

بهدف استخلاص الإحصاءات الواضحة والموثوقة، الضرورية لأغراض المقارنة و/أو وضع المعايير المرجعية، يجب تحديد المؤسّسات بعناية لضمان الترابط والدقّة. على

**حيثما أمكن، ينبغي مطابقة التعاريف مع المعايير الدولية، مثل مدوّنة منظمة العمل الدولية للتبليغ عن الإصابات والأمراض المهنية.**

## ٤-٢. التعاون مع القضاء

إحالة الشركة إلى القضاء. يؤدي ذلك إلى إضعاف سلطة المفتشين، لا سيما إذا عادوا وتعاملوا لاحقًا مع الشركة نفسها، من دون أن يعرفوا ما إذا كانت قد تعرّضت لعقوبات نتيجة جهودهم السابقة. كذلك، فإنّ هذا النقص في المعلومات أو التواصل مع السلطات القضائية يحول دون تلقّي المشرفين تعليقات حول دقة الأدلة التي يتقدّم بها المفتشون أو عدم دقتها.

لا تمتلك إدارة تفتيش العمل معلومات مُتاحة لها حول العقوبات أو الغرامات أو الأحكام بالسجن التي يفرضها القضاء.<sup>١٧</sup> وما زالت هذه المسألة تشكّل عائقًا على الرغم من إطلاق عدّة مبادرات هدفها تعزيز التعاون بين المفتشين والسلطات القضائية. وقد عبّر المفتشون الذين شاركوا في هذا التقييم عن شعورهم بالإحباط لأنّ السلطات القضائية لا تُطلعهم على النتيجة بعد

**يجب اتّخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز التعاون الفعّال مع القضاء، بما في ذلك التواصل حول نتائج الدعاوى القضائية ذات الصلة من خلال استخدام التكنولوجيا والأنظمة الحديثة.**

## ٤-٣. توعية العمّال وأصحاب العمل ومساعدتهم

والمُنظمات الحكومية وشبه الحكومية، والمجتمع المدني. خلال هذا الشهر، شارك أكثر من ١٥ ألف عامل في أنشطة متعلّقة بالسلامة والصحة المهنيّتين نظّمها ٢١ شركة ومؤسسة.

فضلاً عن ذلك، أعدّ المكتب الاستراتيجي التابع لإدارة تفتيش العمل خطة توعوية للأعوام ٢٠١٩-٢٠٢٢. وتشمل الأهداف الأساسية لهذه الخطة تعزيز الوعي العام حول دور إدارة تفتيش العمل وحقوق العمّال وموجباتهم في سياقات مختلفة. كذلك، تهدف الخطة إلى زيادة الوعي حول أنشطة الإدارة وإنجازاتها من ناحية الخطوات المتّبعة والنتائج الفعلية. ويشمل ذلك تجديد الموقع الإلكتروني التابع لإدارة تفتيش العمل وتوزيع المنشورات الإعلامية خلال زيارات التفتيش وعبر قنوات عامة أخرى، مثل مواقع التواصل الاجتماعي.

يُفترض على المفتشين أيضًا تزويد أصحاب العمل والعمّال بالمعلومات والتوجيهات حول القانون والموجبات المترتبة عليهم، لا سيما في المؤسسات الصغيرة. ويجري ذلك خلال زيارات التفتيش. في هذا السياق، تُنظّم وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية محاضرات وفعاليات توعوية، وتستعين بمواقع التواصل الاجتماعي وبوسائل الإعلام التقليدية. على سبيل المثال، قبل صيف العام ٢٠١٩ وخلالها، أطلقت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية حملة لتقديم النصائح حول التعرّض للإجهاد الحراري. وشملت الحملة توجيهات من إدارة تفتيش العمل (يمكن الاطلاع عليها عبر [هذا الرابط](#))، إلى جانب مقاطع فيديو تستهدف أصحاب العمل والعمّال على حدّ سواء، حصدت ٨٠٠ ألف مشاهدة. وفي شهر نيسان/أبريل ٢٠١٩، نظّمت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة العامة أوّل مبادرة تحمل اسم «شهر السلامة والصحة المهنيّة» بمشاركة المؤسسات

**في الوقت الراهن، لا يقدّم الموقع الإلكتروني التابع لإدارة تفتيش العمل سوى معلومات محدودة عن حقوق العمّال وموجباتهم. لذلك لا بدّ من تحسينه بهدف تقديم مساعدة أفضل إلى أصحاب العمل والعمّال على حدّ سواء، كما يجب أن يوفّر الموقع معلومات مبسّطة (مثل «الأسئلة الشائعة») حول كيفية الالتزام بقانون العمل، وكيفية تقديم الشكاوى أو طلب المساعدة، ومعلومات فنية حول مواضيع يطالها تفتيش العمل، مثل السلامة والصحة المهنيّتين.**

<sup>١٧</sup> تنصّ المادة ١٨ من الاتفاقية رقم ٨١ حول تفتيش العمل على وجوب أن "تنصّ القوانين أو اللوائح الوطنية على العقوبات المناسبة لمخالفة الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل ولعرقلة مفتشي العمل عن أداء واجباتهم، وتنفيذ هذه العقوبات تنفيذًا فعالاً".

## ٤-٤. التعاون الدولي

تفاهم بشأن تفتيش العمل مع وزارة العمل الأميركية في العام ٢٠١٩، وسيتم بنتيجتها تنظيم برامج تدريبية في هذا المجال. وفي شباط/فبراير وآذار/مارس ٢٠١٩، تمّ تنظيم بعثتين لتبادل الممارسات الفضلى مع إدارات تفتيش العمل في هولندا والبرتغال. هذا وقد أعربت بلدان أخرى عن رغبتها في تبادل تجاربها مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

تحرص إدارة تفتيش العمل على التعامل مع نظيراتها في بلدان أخرى بهدف تبادل المعلومات والممارسات الجيدة. في العام ٢٠١٨، وقّعت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مذكرة تفاهم مع إدارة الصحة والسلامة في المملكة المتحدة. وقد استعانت الوزارة لاحقًا بهذه الأخيرة للمساهمة في إعداد موجز عن السلامة والصحة المهنيّتين في قطر. كذلك، أبرمت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مذكرة

**ينبغي أن يُشارك فريق تفتيش العمل على جميع المستويات في الفعاليات وورش العمل والندوات الدولية التي تعنى بمجالهم، وذلك للاطلاع أكثر على الممارسات المعيارية. كذلك، ينبغي أن يستند التدريب في قطر إلى الخبرات العالمية في إدارات تفتيش العمل في بلدان مختلفة.**

