



التاريخ: 9 تشرين الأول/أكتوبر 2017  
الأصل: انكليزي

البند الرابع من جدول الأعمال

## النتيجة ٧: تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل

### غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة لمحة عامة عن استراتيجية تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل ومجالات تركيزها الرئيسية، وتقدم أمثلة محددة على التقدم المحرز في تنفيذها في فترة السنتين الجارية. ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يوفر الإرشاد بشأن الاستراتيجية وتنفيذها والمضي قدماً بها (انظر مشروع القرار في الفقرة ٥٣).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ٧: تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل.

الانعكاسات السياسية: من شأن إرشاد مجلس الإدارة أن يحدد المرحلة النهائية من تنفيذ النتيجة ٧ في فترة السنتين الجارية والتوجه الاستراتيجي المقبل للأنشطة المتعلقة بالامتثال في مكان العمل.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ الأنشطة بموجب النتيجة ٧.

الوحدة مصدر الوثيقة: قسم الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي.

الوثائق ذات الصلة: البرنامج والميزانية لفترة السنتين 2016-2017 والبرنامج والميزانية لفترة السنتين 2018-2019.



## أولاً - مقدمة

١. الغرض من هذه النتيجة هو أن تعزز الدول الأعضاء امتثال جميع أماكن العمل داخل أراضيها لقوانين ولوائح العمل، بما فيها تلك القائمة على معايير العمل الدولية المصدق عليها، فضلاً عن الاتفاقات الجماعية حيثما وجدت. ويؤدي قصور بعض الحكومات عن تنفيذ هذه القوانين واللوائح وإنفاذها على النحو المناسب وعدم الامتثال للقواعد ذات الصلة من جانب بعض المنشآت، إلى ظروف عمل سيئة لا تحظى فيها حقوق العمال بالاحترام وتعرض فيها صحتهم وسلامتهم للخطر. كما أن عدم الامتثال يؤثر تأثيراً سلبياً على التنمية الاقتصادية في البلد ويقوض المنشآت التي تمتثل للقوانين.
٢. وهناك حاجة إلى أطر قانونية وسياسية مناسبة بالاقتران مع القدرة الكافية على إدارة العمل وتفتيش العمل لتنفيذ سبل الانتصاف القضائية والاستفادة منها من أجل ضمان الامتثال في مكان العمل. كما يوفر الحوار الاجتماعي المتين والعلاقات الصناعية المحسنة ركائز مهمة للامتثال في مكان العمل، إلا أنه لا يمكن تحقيق فوائدها بالكامل إذا افتقرت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى القدرات والفرص المناسبة التي تمكنها من المشاركة.
٣. ولمواجهة هذه التحديات، حدد برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ غاية "تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل" بوصفها نتيجة من النتائج السياسية العشر لمنظمة العمل الدولية في فترة السنتين.
٤. وقد وضعت استراتيجية المكتب المتعلقة بهذه النتيجة بالاستناد إلى الخبرة المكتسبة في فترة السنتين السابقة في مجال الأهمية البالغة رقم ٧ بشأن الامتثال في مكان العمل والردود المتلقاة من مجلس الإدارة بشأن تنفيذه.

## ثانياً - لمحة عامة عن الاستراتيجية

٥. ركزت الاستراتيجية على تحقيق تغييرات رئيسية ثلاثة، هي:
  - (أ) تعزيز قدرة مفتشي العمل والسلطات الوطنية الأخرى ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مما يفضي إلى تحسينات قابلة للقياس بشأن الامتثال في مكان العمل؛
  - (ب) تحسين الأطر المؤسسية والقانونية والسياسية للامتثال في مكان العمل على المستوى الوطني مع التركيز على القطاعات عالية المخاطر وتمشياً مع معايير العمل الدولية ذات الصلة؛
  - (ج) إقامة التعاون والشراكات الفعالة بين إدارات العمل وغيرها من المؤسسات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بهدف تحقيق الامتثال الشامل في مكان العمل.
٦. واستندت الاستراتيجية إلى فهم مؤداه أن المؤسسة العامة لتفتيش العمل تنسم بأهمية مركزية في استراتيجية شاملة لتعزيز الامتثال في مكان العمل. والأطر القانونية المناسبة، وإن كانت بالغة الأهمية، فهي غير كافية لتحقيق الامتثال في مكان العمل. ولا بد من أن تتمتع مؤسسات تفتيش العمل بالقدرات والموارد الكافية واستراتيجيات الامتثال الفعالة وأن تتعاون مع الكيانات الحكومية الأخرى ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والجمهور الأوسع.
٧. ويتطلب اعتماد نهج شامل ومنتظم، التعاون ضمن النظام الأوسع لإدارة العمل مع سلطات الضمان الاجتماعي والصحة والسلطة القضائية والشرطة. ويحتاج دور الجهات الفاعلة إلى الوضوح، إذ إن العديد منها في القطاع العام والخاص يؤدي دوراً في استئارة الوعي والوقاية وتوفير التدريب وإسداء المشورة بشأن تنفيذ قانون العمل في حين أن إنفاذ قانون العمل يبقى حكراً على القطاع العام ومن غير الممكن تفويضه إلى جهة أخرى.
٨. وشددت الاستراتيجية أيضاً على ضرورة التشاور والتعاون مع الشركاء الاجتماعيين في مجال تصميم مبادرات الامتثال وتنفيذها ورصدها. ويجري تعزيز الامتثال من خلال توفير توعية فعالة وتدابير وقائية وتدريب ملائم للعمال ولأصحاب العمل.

٩. غير أن هناك حاجة إلى نهج متمايز وعملي استجابة للمجموعة المحددة من احتياجات الامتثال الخاصة بكل دولة عضو واعترافاً بالقيود التي تواجهها إدارات العمل بوجه عام فيما يخص الموارد.
١٠. واسترشد تنفيذ الاستراتيجية بالاستنتاجات المتعلقة بإدارة العمل وتفتيش العمل، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة (٢٠١١). ومن الناحية المعيارية، انصب التركيز على تعزيز الاتفاقيات الأساسية واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) وجميع الاتفاقيات ذات الصلة بشأن السلامة والصحة المهنيين.

## ثالثاً - أهم مجالات التدخل

١١. يرد في الأقسام التالية وصف لأهم مجالات التدخل ووسائل العمل والنتائج المحققة في فترة السنتين الجارية لتحسين الأطر القانونية والسياسية وبناء القدرات المؤسسية وتعزيز الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية لتشجيع الامتثال في مكان العمل.

### إصلاح قانون العمل ووضع السياسات

١٢. قدمت منظمة العمل الدولية مساعدة تقنية ومشورة سياسية يعتد بهما إلى البلدان والأقاليم المنكبة على إصلاح قوانينها المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وإدارة العمل وتفتيش العمل وتسوية منازعات العمل. والعديد منها قوانين تحدد وظائف وسلطات مؤسسات إدارة العمل وتفتيش العمل التابعة لها، في حين تنصرف أخرى إلى تحديث القوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين التي عفا عليها الزمن. وقُدمت مشورة الخبراء إلى الهيئات المكونة بشأن متطلبات اتفاقيات منظمة العمل الدولية والممارسات التشريعية والتنظيمية الجيدة والسياسة العامة الأساسية لإصلاحات قانون العمل.

١٣. وشملت البلدان والأقاليم التي تلقت مساعدة منظمة العمل الدولية طوال مختلف مراحل عملية الإصلاح، الأرجنتين والصين وكوستاريكا وجورجيا وغواتيمالا وهندوراس والهند وجامايكا وقرغيزستان وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار وأوكرانيا وفيتنام والأرض الفلسطينية المحتلة. وتضمنت مشورة منظمة العمل الدولية في كل حالة تقريباً إجراء استعراض مستفيض لمشروع النص وتقديم تعليقات مفصلة وتعديلات مقترحة. وفي معظم الحالات التي اعتمد فيها قانون جديد، قُدمت أشكال مختلفة من المساعدة التقنية لدعم تنفيذه.

١٤. وتم تحقيق مجموعة متنوعة من النتائج. وعلى سبيل المثال، أسفرت مشاركة منظمة العمل الدولية في أوكرانيا في إصلاح قانون تفتيش العمل في البلد عن إلغاء الأحكام التي حصرت سلطة التفتيش الممنوحة لمفتشيات العمل في الاستجابة للشكاوى لا غير، وعن إدراج أحكام تسمح لمفتشيات العمل بإجراء عمليات تفتيش استباقية دون إشعار مسبق. وفي الأرض الفلسطينية المحتلة، قدمت منظمة العمل الدولية مشورة الخبراء بشأن وضع قانون جديد للسلامة والصحة المهنيين، تلاها تقديم مساعدة تقنية لتنفيذ القانون الجديد، الأمر الذي استلزم توفير الدعم اللازم لإنشاء لجان المنشآت ووضع قوائم مرجعية جديدة للتفتيش. وفي صربيا، واستجابة إلى طلب تقدمت به الهيئات المكونة الثلاثية، قدمت منظمة العمل الدولية مشورة الخبراء بشأن التشريعات الجديدة التي تتناول تسوية منازعات العمل وتحسين فعالية خدمات التوفيق بما يتماشى مع توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢).

١٥. وقُدمت مشورة الخبراء أيضاً إلى البلدان التي تتخذ الاستعدادات للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وتلقت الصين المساعدة فيما يتصل بنظرها في التصديق على الاتفاقيات رقم ٨١ ورقم ١٧٤ ورقم ١٨٧ وأجري تحليل للثغرات فيما يتعلق بقوانينها الحالية. وأسفرت مشورة منظمة العمل الدولية عن قيام حكومة قرغيزستان بإجراء البت في إلغاء القانون الوطني بشأن السلامة والصحة المهنيين والسماح بإجراء مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين. واستجابة للاحتياجات المعرب عنها، نُظم اجتماع لمفتشيات العمل من بلدان رابطة الدول المستقلة ومنغوليا لمناقشة قضايا التنمية المستدامة من أجل تحسين تشريعات السلامة والصحة المهنيين والدور الحاسم الذي تضطلع به مفتشيات العمل في تحسين أداء السلامة والصحة المهنيين والاستخدام الفعال لاستراتيجيات الامتثال لتفتيش العمل وأدوات تحسين أداء السلامة والصحة المهنيين.

١٦. كذلك، طلبت الهيئات المكونة المساعدة في شكل مشورة خبراء عند تنفيذ اتفاقيتي السلامة والصحة المهنيين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧. وساعدت منظمة العمل الدولية البلدان على وضع سياسات وطنية للسلامة والصحة المهنيين على النحو الذي تقتضيه هاتان الاتفاقيتان في بلدان من بينها سانت لوسيا والسنغال وطاجيكستان.

## ترجمة القوانين والسياسات إلى واقع عملي

١٧. إن تفعيل السياسات والقوانين عملية مرهونة بقدرات كل بلد وتُحركها أولويات الامتثال لديه. وترد في هذا القسم أمثلة على النتائج المحققة من خلال المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية.

### بناء القدرات

١٨. يمثل تقييم القدرة الحالية والقدرة والفرص اللازمة للتحسين، خطوة أولى في هذه العملية التدريجية. واستناداً إلى معايير العمل الدولية والممارسات الجيدة المقارنة، وضعت منظمة العمل الدولية أداة لتقييم تفتيش العمل تسهم في تعزيز إدارة خدمات مفتشيات العمل وتشغيلها من خلال إجراء تقييم شامل لمهامها وإجراءاتها وسلطتها القانونية والتنظيمية وأدواتها التدريبية وممارساتها ومواردها البشرية والمالية والتقنية وقدراتها في مجال جمع البيانات وتحليلها. ويجري حالياً وضع أداة مماثلة لنظم إدارة العمل. وساعدت منظمة العمل الدولية على إجراء تقييمات لقدرات إدارات تفتيش العمل ونظم إدارة العمل في الصين وجمهورية الكونغو الديمقراطية وكوستاريكا وجورجيا وهندوراس والكويت وماليزيا وموريتانيا ومنغوليا والإمارات العربية المتحدة.

١٩. وقد نشأت هياكل ووظائف تنظيمية جديدة عن عمليات التقييم في بلدان عديدة. وفي كوستاريكا، دعمت عملية التقييم تصميم وتنظيم إدارة جديدة للتوفيق والتحكيم في مجال العمل وإدارة لتفتيش العمل. وفي اليونان، أسفرت عملية التقييم عن تقديم توصيات صادقة عليها الشركاء الاجتماعيون من أجل اعتماد تنظيم جديد لنظام إدارة العمل عملاً بتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، (رقم ٢٠٤).

٢٠. كذلك، أسهمت منظمة العمل الدولية في وضع أو تحديث الصور البيانية للسلامة والصحة المهنيين، التي قيّمت ٢٢ عنصراً من عناصر كل نظام وطني للسلامة والصحة المهنيين في الصين وكوت ديفوار وڤيرغيزستان ونيجيريا وطاجيكستان وتركيا تمثيلاً مع توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، (رقم ١٩٧). وفي جميع الحالات، شارك الشركاء الاجتماعيون مشاركة كاملة في هذه العملية. وقُدمت المساعدة كذلك لتحسين القدرة المؤسسية لنظم إدارة العمل في بلدان عديدة من بينها أرمينيا وجمهورية أفريقيا الوسطى وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وليسوتو ومدغشقر وجنوب أفريقيا. كما أنشئت مؤسسات جديدة لتسوية المنازعات في بلدان من قبيل جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة والجبل الأسود بدعم تقني من منظمة العمل الدولية.

٢١. ودعمت منظمة العمل الدولية اعتماد تكنولوجيات جديدة قائمة على الحواسيب اللوحية بالنسبة إلى خدمات تفتيش العمل في سري لانكا وتجريب خدمات التفتيش الإلكتروني في الصين ووضع وتنفيذ نظام إدارة معلومات الموظف المسؤول عن الامتثال في الفلبين واعتماد نظام لإدارة قضايا تفتيش العمل في كولومبيا. وفي بنغلاديش، وبغية تحسين السلامة في المباني ومنع الحرائق، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية اللازمة لتوحيد المعايير والإجراءات ووضع نظام موحد للإبلاغ عن عمليات تفتيش المصانع.

٢٢. ودعمت منظمة العمل الدولية مكتب المدعي العام البرازيلي المعني بالعمل لإنشاء قاعدة بيانات شاملة تسمى SmartLab لتزويد المدعين العامين ببيانات متكاملة عن حقوق الإنسان والسلامة والصحة المهنيين والضمان الاجتماعي وعلاقات العمل والتدريب المهني وغير ذلك، استناداً إلى المعلومات المستقاة من السلطات والوكالات الحكومية المختلفة. وفي بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، وبالإضافة إلى بناء قدرات وزارات العمل ومفتشيات العمل، أعد أيضاً دليل عملي دون إقليمي للموقفين المهنيين كمرجع لدعم المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية بشأن منع المنازعات وتسويتها.

## تطوير المعارف

٢٣. لمساعدة البلدان على الاستجابة لتحديات الامتثال ذات الأولوية، جمّعت منظمة العمل الدولية البحوث والممارسات الجيدة ووضعت مجموعة من الأدوات العملية الجديدة التي يجري تجربتها حالياً في كولومبيا وشيلي واليونان وهايتي وإندونيسيا ومدغشقر وماليزيا وليسوتو وبوركينا فاسو. والأدوات الجديدة هي:

■ **مجموعة أدوات تخطيط الامتثال الاستراتيجي:** وهي تضع أساليب واستراتيجيات وعمليات لإبلاء الأولوية لقضايا وأهداف الامتثال وإرساء خطة للامتثال الاستراتيجي لمعالجة تلك الأولويات، من خلال إشراك مختلف أصحاب المصلحة وتدعيم التدخلات متعددة الأوجه، المصممة خصيصاً لتعزيز محركات الامتثال وتذليل معوقاته.

■ **تحليل سلسلة القيم فيما يتعلق بسلاسل التوريد والإمداد العالمية:** وهو يقدم خارطة طريق لمحركات ومعوقات السلامة والصحة المهنية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وظروف العمل العامة في سلاسل التوريد والإمداد وتدخلات الامتثال المحتملة.

■ **أداة تقييم نظم إدارة تفتيش العمل ومعلومات السلامة والصحة المهنية:** وهي تُحسن قدرة مفتشيات العمل على جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالمنشآت والعمال وسجل الامتثال والمعلومات اللازمة لتعزيزه. وتُقيم الأداة موارد المفتشيات من حيث جمع البيانات وتحليلها وفعاليتها وكفاءتها ونوعيتها ومدى اتساقها مع الأدلة المعنية بتوحيد إحصاءات تفتيش العمل.

■ **منهجية تفتيش العمل التشاركية للاقتصاد غير المنظم:** وهي تُحسن القدرة التقنية لمفتشيات العمل على مواجهة التحديات التي يطرحها الاقتصاد غير المنظم، بمجموعة شاملة من المواد الإرشادية.

■ **مجموعة الأدوات التقنية لمفتشيات العمل الخاصة بقطاع البناء:** وهي تحسّن القدرة التقنية لمفتشيات العمل بفضل التوجيه الخاص بكل قطاع والتدريب ومواد استشارة الوعي وأفضل الممارسات.

٢٤. وأعدت أدوات سياسية أخرى في فترة السنتين بشأن تفتيش العمل والتقييم الذاتي ورصد عمل الأطفال وتفتيش العمل والحرية النقابية والمسارات المهنية والحوافز في تفتيش العمل.

٢٥. ويُعد مشروع safeyouth@work تقريراً عن معارف العمال الشباب ومواقفهم وسلوكياتهم إزاء السلامة والصحة المهنية استناداً إلى دراسات استقصائية أجريت في الفلبين وإندونيسيا وميانمار. ومن شأن نتائج هذا التقرير أن تنير استراتيجيات الاتصالات واستشارة الوعي التي تستهدف العمال الشباب. واعتمد البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية المعنون "النشاط العالمي للوقاية في مجال السلامة والصحة المهنية" منهجية بحثية تحدد مواطن ضعف السلامة والصحة المهنية ومحركات ومعوقات تحسين السلامة والصحة المهنية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وهو يتضمن تقييماً نوعياً للعوامل المؤثرة في سلامة العمال وصحتهم وتحديد المجالات ذات الأولوية والجهات الفاعلة الرئيسية ومداخل التدخلات المتجاوبة. واستُكملت دراسات الحالة في سلاسل التوريد والإمداد الزراعية للبن في كولومبيا وباكهاه الليتشي في مدغشقر وزيت النخيل في إندونيسيا. ويجري إدماج هذه المنهجية والتدريب الاستراتيجي لتخطيط الامتثال، في مشاريع صندوق "الرؤية صفر" التي تديرها منظمة العمل الدولية.

## تلبية احتياجات التدريب

٢٦. جرى التدريب المباشر للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن الامتثال في مكان العمل طوال فترة السنتين. وكان من بين المشاركين مفتشو العمل وموظفو وزارات العمل والموفقون/الوسطاء والمحكمون وأعضاء نقابات العمال وأصحاب العمل وأعضاء لجان السلامة والصحة المهنية، فضلاً عن القضاة والموظفين القضائيين. وتُظم التدريب في "أكاديميات" التدريب في تورينو وورش العمل التدريبية المصممة لتلبية الاحتياجات الخاصة بكل بلد واحتياجات الهيئات المكونة في بلدان من بينها بوتسوانا والكاميرون وكولومبيا وهايتي وليسوتو وموريشيوس والاتحاد الروسي وجنوب أفريقيا وتركيا.

٢٧. كذلك، وضعت برامج محددة لتدريب مفتشي العمل، وهو تدريب يتعلق بتنفيذ نظم إدارة العمل وبمنصة SOLVE للتعليم عن بعد، التي تركز على المخاطر النفسية والاجتماعية والنهوض بالصحة في أماكن العمل. وستُدار أكاديمية أخرى بشأن الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو في كانون الأول/ديسمبر.

٢٨. وبالنسبة إلى الاتحاد الروسي، على سبيل المثال، أسهمت منظمة العمل الدولية في تحضير ١٥ وحدة تدريبية وتدريب مفتشي العمل الجدد وإعداد ترجمة روسية لدليلين بشأن تفتيش العمل لأصحاب العمل وللعمال على السواء. وفي كولومبيا، صُممت أدوات ووحدات تقنية لتحسين المعارف والمهارات التقنية لنحو ١١٧٣ موظفاً في وزارة العمل من أجل الإنفاذ الفعال للقوانين الوطنية وتدريب أكثر من ١٠.٠٠٠ عامل من ٥٠٠ نقابة عمالية لتحسين وعيهم بحقوقهم ووصولهم إلى سبل الانتصاف. وتلقى أصحاب العمل أيضاً دعماً تمثل في تصميم وتنفيذ برنامج تدريبي لتعزيز السمة المنظمة لعلاقات الاستخدام المستترة في القطاعات ذات الأولوية. كما جرى استعراض عدة وحدات تدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية وتكييفها لتتواءم بشكل أفضل مع الاحتياجات التدريبية للاجئين السوريين في تركيا.

٢٩. وعُرضت نتائج بحوث منظمة العمل الدولية الأخيرة بشأن آليات تسوية منازعات العمل على الأخصائيين ووكالات تسوية المنازعات في ورش العمل الوطنية ودون الإقليمية وفي الدورات السنوية التي يُنظمها مركز تورينو بشأن بناء نظام فعال لمنع نشوب المنازعات وتسويتها. وأطلقت أكاديمية "العمل الأفضل" التي توفر التعليم الإلكتروني والإرشاد والتدريب الشخصي للعلامات التجارية والجهات الفاعلة الأخرى في سلاسل التوريد والإمداد بهدف زيادة الأثر خارج نطاق عمل برامج "العمل الأفضل".

### جمع وتحليل ونشر البيانات والمعلومات

٣٠. أُعد دليل بشأن تنسيق إحصاءات تفتيش العمل، فضلاً عن دليل مقتضب بشأن جمع إحصاءات تفتيش العمل واستخدامها. ووضعت مجموعة أدوات وصحائف وقائع في سبيل الارتقاء بجمع واستخدام بيانات السلامة والصحة المهنيين إلى أعلى مستوى وأدرجت منصة جديدة لتبادل المعارف والمعلومات (منتدى السلامة والصحة المهنيين) في موسوعة منظمة العمل الدولية بشأن بوابة السلامة والصحة المهنيين. وفي إطار البرنامج الرائد المعنون "النشاط العالمي للوقاية في مجال السلامة والصحة المهنيين"، استُكملت دراسة عالمية عن وكالات ومعاهد ومنظمات المعرفة في مجال السلامة والصحة المهنيين، تهدف إلى توثيق ولايتها ونطاق عملها وسير أعمالها كجزء من النظم الوطنية للسلامة والصحة المهنيين. وتُجرى دراسات حالة لست شبكات إقليمية للسلامة والصحة المهنيين، بما فيها تحليل شامل لمواضيع معنية مختارة.

٣١. وأطلق برنامج "العمل الأفضل" بوابة الشفافية التي تتيح الكشف العلني عن نتائج امتثال مصانع الألبسة المسجلة لديها بشأن معايير العمل الأساسية وبشأن السلامة والصحة المهنيين وتعويض العمال والعقود ووقت العمل. وتستند البحوث المستقلة التي نشرتها جامعة تافنس عن أثر برنامج "العمل الأفضل" في خمسة بلدان على مدى سبع سنوات إلى دراسات استقصائية شملت أكثر من ١٥.٠٠٠ عامل و٢.٠٠٠ مدير لإظهار براهين جديدة على العلاقة بين الامتثال الصارم في مكان العمل ورفاه العمال وأداء الشركة ونتائج التنمية الإيجابية.

٣٢. واستُهلكت دراسة عن التحديات المتصلة باعتماد تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في النظم الوطنية لإدارة العمل. وقد اعتمدت النتائج في ورشة عمل عالمية للخبراء ويجري إعداد موجز سياسي في هذا الصدد.

٣٣. وأنشئت قاعدة بيانات عن تشريعات العمل في أوروبا الوسطى والشرقية، تتضمن النصوص القانونية ذات الصلة بالعمل والحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية وتشمل ١٣ بلداً، بوصفها أداة سياسية لأخصائيي منظمة العمل الدولية وصناع السياسات الوطنية في هذه البلدان على السواء. وحتى الآن، استخدمت بيانات هذه القاعدة لإثراء المناقشات الثلاثية الوطنية بشأن قانون العمل في أوكرانيا وجمهورية مولدوفا وتيسير المفاوضات الثلاثية لوضع قانون جديد بشأن حق الإضراب والتسوية السلمية لمنازعات العمل في صربيا.

## تعزيز الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية

٣٤. يُسهم الحوار الثنائي على مستوى المنشأة والحوار الاجتماعي الثلاثي المؤسسي على المستويين القطاعي والوطني، فضلاً عن العلاقات الصناعية الفعالة، إسهاماً كبيراً في تعزيز الامتثال في مكان العمل. وقد كانت تعبئة المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي لتعزيز أماكن عمل آمنة ومنتجة وعلاقات صناعية سليمة بما في ذلك ضمن سلاسل التوريد والإمداد العالمية، محور تركيز العديد من أنشطة منظمة العمل الدولية، بما فيها تنظيم الأحداث والدورات التدريبية التالية:

- عقد مؤتمر دولي بشأن الامتثال والتعاون في مكان العمل من خلال الحوار الاجتماعي، جمع بين الشركاء الاجتماعيين وأعضاء الحكومات في المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة من ٣٢ بلداً؛
- عقد مؤتمر دولي ثلاثي بشأن الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية ما بعد الأزمة في بلدان الاتحاد الأوروبي؛
- تنظيم ورشة عمل أفريقية دون إقليمية لصالح ١١ بلداً ناطقاً باللغة الفرنسية وورشة عمل دون إقليمية لمنطقة المحيط الهادئ لصالح تسعة بلدان بهدف تعزيز قدرات المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي؛
- تنظيم أكاديمية للتدريب بشأن الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية في مركز تورينو، إضافة إلى دورات بشأن الامتثال في مكان العمل وتسوية المنازعات والوصول إلى العدالة والاقتصاد غير المنظم.

٣٥. وأسهمت منظمة العمل الدولية أيضاً في إنشاء لجان ثلاثية في أذربيجان وبوركينا فاسو وبنين وتونس. وفي بنين، اعتمد ممثلو الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ميثاقاً اجتماعياً يشجع الإدارة السديدة في الإدارة العامة لمنع منازعات العمل وتسويتها. وقام المكتب بتعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني في عدة بلدان من خلال الدراسات الوطنية والمساعدة التقنية والتدريب، بما في ذلك في ألبانيا والكاميرون وتشاد وجورجيا والأردن وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة.

٣٦. كذلك، استند تطوير الأطر القانونية والسياسية وبناء القدرات في مجال الحوار الاجتماعي، إلى منشورات منظمة العمل الدولية الجديدة من قبيل: المنشآت متعددة الجنسية والتنمية الشاملة: تسخير المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي لمعالجة ثغرات الإدارة السديدة؛ الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي الإقليمي؛ الانتقال إلى السمة المنظمة - الدور الحاسم للحوار الاجتماعي؛ تعزيز الحوار الاجتماعي في الاقتصاد الريفي؛ الحوار الاجتماعي كقوة محركة وأداة للإدارة السديدة من أجل التنمية المستدامة (وثيقة صادرة عن منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال)؛ العمل معاً: تدخل الدولة ومشاركة الشركاء الاجتماعيين.

## رابعاً - استحداث البرامج الرائدة

٣٧. يستجيب البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية المعنون "النشاط العالمي للوقاية في مجال السلامة والصحة المهنية" لتزايد طلب الحكومات والشركاء الاجتماعيين على المساعدة بهدف تعزيز نُظم السلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني ومستوى المنشأة، كما تنص على ذلك الاتفاقيتان الرئيسيتان المعنيتان بالسلامة والصحة المهنية رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧. وهو يتطرق إلى الدعائم الرئيسية التي تُعتبر أساسية لتحسين سلامة وصحة العمل وأماكن العمل ويعالج تحديات محددة فيما يتعلق بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة والقطاعات الخطرة مثل البناء والزراعة وسلاسل التوريد والإمداد العالمية، والأشخاص الذين يعانون من زيادة التعرض للإصابات والأمراض - العمال الشباب المتراوحة أعمارهم بين ١٦ و ٢٤ سنة والنساء والعمال المهاجرون.

٣٨. وتشمل المبادرات الحالية: استحداث الأدوات اللازمة لمساعدة البلدان على تقييم قدراتها الحالية في مجال السلامة والصحة المهنية والفرص المتاحة لتحسينهما؛ إدراج السلامة والصحة المهنية في مناهج التعليم التقني والمهني؛ وضع مؤشر أداء وطني للسلامة والصحة المهنية ومؤشر لمستوى الثقة لتقييم مدى موثوقية النظم الوطنية للإخطار والتسجيل في مجال السلامة والصحة المهنية.



٣٩. وكجزء لا يتجزأ من برنامج النشاط العالمي للوقاية في مجال السلامة والصحة المهنيين، يركز صندوق "الرؤية صفر" تركيزاً استراتيجياً خاصاً على تحقيق الهدف المتمثل في القضاء على الوفيات والإصابات والأمراض الخطيرة المتصلة بالعمل من خلال تحسين ممارسات وشروط السلامة والصحة المهنيين في القطاعات المرتبطة بسلاسل التوريد والإمداد العالمية وتعزيز القدرات الرئيسية في مجال السلامة والصحة المهنيين، بما فيها إدارات تفتيش العمل وخطط التأمين ضد إصابات العمل في البلدان المرتبطة بسلاسل التوريد والإمداد العالمية.

٤٠. وأدى البرنامج الرائد المعنون "العمل الأفضل" إلى تحسين الامتثال لمعايير العمل الأساسية والتشريعات الوطنية في ١٥٠٠ شركة في صناعة الملابس العالمية. كما وضع استراتيجية جديدة لتلبية الطلب المتزايد على خدماته في قطاع الملابس وخارجه. ويهدف البرنامج إلى زيادة وتقوية تأثيره إلى حد كبير من خلال إقامة شراكات في سلسلة التوريد والإمداد، وعن طريق تحقيق التداؤب مع برامج أخرى لمنظمة العمل الدولية على المستويين القطاعي والوطني.

## خامساً - بناء الشراكات

٤١. رُوِّج لنشاط منظمة العمل الدولية على المستوى الدولي، بما في ذلك في لجنة الأمم المتحدة لخبراء الإدارة العامة ومن خلال المؤتمرات البحثية مثل المؤتمرات السنوية لرابطة إدارة وتحليل السياسات العامة. ويجري الترويج بهمة لشبكات الخبراء في مجال إدارة العمل، التي تضم أخصائيي العمل والباحثين وخبراء إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية للإحاطة على نحو أفضل بالمعارف المتعلقة بالاتجاهات الأخيرة في مجال إدارة العمل وبأساليب الحديثة لإدارة القطاع العام.

٤٢. وأقام برنامج "العمل الأفضل" أيضاً علاقات عمل وثيقة مع مفتشيات العمل للحفاظ على التميز والتكامل القائمين بين جهوده وولايتها في مجال الإنفاذ. واعتمدت بروتوكولات جديدة لتعزيز التعاون والمساءلة بين الطرفين بشأن معالجة أخطر المسائل المتعلقة بعدم الامتثال.

٤٣. وعززت منظمة العمل الدولية شراكاتها مع لجنة العمل العادل في استراليا ووكالة علاقات العمل (إيرلندا الشمالية) ولجنة علاقات مكان العمل في إيرلندا ولجنة التوفيق والوساطة والتحكيم في جنوب أفريقيا والعديد من المؤسسات المشابهة الأخرى، وقدمت لها منصة لتقاسم المعارف والخبرات والابتكارات العملية من خلال دورة مركز تورينو بشأن بناء نظم فعالة لمنع منازعات العمل وتسويتها.

٤٤. وأخيراً، تعمل منظمة العمل الدولية مع الشركاء الرئيسيين لبلورة فكرة ائتلاف عالمي للسلامة والصحة المهنيين بهدف دعم إيجاد حلول للتحديات العالمية التي تطرحها السلامة والصحة المهنيين، بما فيها جمع بيانات موثوقة وقابلة للمقارنة بشأن السلامة والصحة المهنيين، وسلامة العمال المهاجرين وصحتهم والسلامة والصحة المهنيين في سلاسل التوريد والإمداد العالمية والسلامة والصحة المهنيين ومستقبل العمل.

## سادساً - الامتثال في مكان العمل وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

٤٥. إن الإدارة السديدة، التي تتسم بأهمية مركزية بالنسبة إلى النتيجة ٧، أمرٌ حاسم لتنفيذ البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠. ويسهم نشاط منظمة العمل الدولية في إطار النتيجة ٧ على نحو مباشر في بلوغ الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة المعنون "التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يُهمش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات"، الذي يدعو إلى: سيادة القانون وتكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة؛ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات؛ ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات. كما تُسهم النتيجة ٧ بشكل مباشر في تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة المعنون "تعزيز نمو اقتصادي مطرد وشامل ومستدام وعمالة كاملة ومنتهجة وتوفير العمل اللائق للجميع"، الذي يدعو إلى حماية حقوق العمل وتعزيز بيئات عمل سليمة وأمنة للجميع العمال، والهدف ٣ من أهداف التنمية المستدامة المعنون "ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار"، الذي يسعى إلى الحد من عدد الوفيات والأمراض الناجمة عن التعرض للمواد الكيميائية الخطرة وتلويث وتلوث الهواء والماء والتربة من خلال تحسين السلامة والصحة المهنيين.

## سابعاً - الدروس المستخلصة والتحديات

٤٦. تحققت نتائج مهمة في فترة السنتين هذه في إطار النتيجة ٧. غير أنه من المفترض أن يفضي التفكير في التحديات التالية إلى تحسين عملية التخطيط وتحقيق المزيد من النتائج في فترة السنتين المقبلة.

٤٧. وقد أثبتت التجربة أنه يمكن تحقيق النتائج إذا استند عمل منظمة العمل الدولية إلى نهج عملي إزاء الاحتياجات الفعلية والظروف الخاصة بكل بلد معني، على نحو ما أعربت عنه الهيئات المكونة الثلاثية. لذا، يجب أن تُدمج المساعدة بشأن الامتثال في مكان العمل إدماجاً جيداً في البرامج القطرية للعمل اللائق وأن تعقب عملية تقييم للاحتياجات تصادق عليها الهيئات المكونة.

٤٨. ولا بد من أن تكون تدخلات منظمة العمل الدولية شاملة ومنتظمة ومتواصلة على امتداد عدد من السنوات، حيث يُنظر في مختلف الجوانب القانونية والإدارية والعملية اللازمة للامتثال في مكان العمل في أن معاً في السياق الوطني الفعلي. ويُبرز التعاون المُقام في فترة السنتين هذه مع موريتانيا والنتائج المحققة قيمة هذا النهج الشامل.

٤٩. ويتمثل أحد التحديات الرئيسية في تنفيذ هذه النتيجة، في القدرة المحدودة للعديد من إدارات العمل على الاضطلاع بولايتها. ولا يمكن كفاءة الامتثال في مكان العمل على نحو كافٍ إذا لم تتوافر لدى إدارات العمل الموارد البشرية والمالية اللازمة. وينبغي متابعة مشاريع التعاون الإنمائي لبناء القدرات على نطاق واسع.

٥٠. ومن المهم أيضاً إدراج جوانب الاستدامة أولاً لأن أنشطة منظمة العمل الدولية ينبغي أن تتوافق مع الخبرات الوطنية وتوفر تدريباً للمدربين وتنقل مهارات الإدارة والتخطيط إلى الهيئات المكونة. ولا بد من بذل المزيد من الجهود للاستفادة من الحلول التكنولوجية. والأساليب الحالية لتوفير التدريب كثيفة الموارد ولا تستطيع، إلا في حدود ضيقة، الاستجابة لتنوع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

٥١. ونظراً إلى أن موارد منظمة العمل الدولية محدودة هي الأخرى، ينبغي للمنظمة أن تستمر في كفاءة التآزر وتحقيق النتائج من خلال التعاون المتواصل بين مختلف الوحدات التقنية والنتائج السياسية. وفي حالة النتيجة ٧، فإن التعاون مع النتائج السياسية الأخرى أثبت قيمته، لا سيما مع النتائج ٣ و ٥ و ٦ و ٨، بشأن مد نطاق أرضيات الحماية الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق في الاقتصادات الريفية وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم وحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، على التوالي. وأظهر التخطيط المشترك للأنشطة المضطلع بها في إطار مختلف المشاريع في البلد نفسه فائدة كبيرة في هذا الصدد. ويجري أيضاً تطوير التعاون فيما بين البرامج الرائدة.

٥٢. واستناداً إلى الخبرة التي اكتسبها المكتب على مدى فترة السنتين هذه، يجري تنقيح مؤشرات فترة السنتين المقبلة وأهدافها على النحو الوارد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. بيد أنه يُحتفظ بالعناصر الرئيسية للاستراتيجية، رهناً بالتوجيه الصادر عن مجلس الإدارة. ولا يزال الهدف القائم هو تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال الحوار الاجتماعي المتين والأطر القانونية والسياسية المناسبة والمؤسسات العامة ذات القدرة الكافية على أداء أدوارها ومهامها.

## مشروع قرار

٥٣. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي إرشاداته في إرساء وتنفيذ الاستراتيجية الموضوعية من أجل تحقيق النتيجة ٧ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بشأن "تعزيز العمل الآمن والامتثال في مكان العمل بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية".