



المعهد العربي
للصحة والسلامة المهنية
دمشق



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

دليل بشأن اتّساق إحصاءات تفتيش العمل



ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق
2017



إدارة العمل،
وتفتيش العمل،
والصحة والسلامة
المهنتين

دليل بشأن إتِّساق إحصاءات تفتيش العمل

دليل بشأن إتِّساق إحصاءات تفتيش العمل

الترجمة

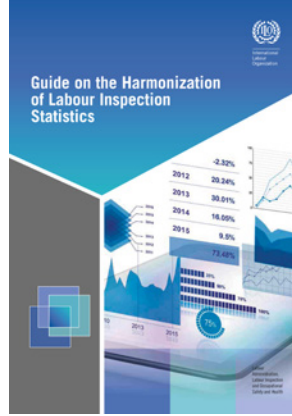
الدكتور بسام أبو الذهب

لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق



2017

مكتب العمل الدولي، جنيف



صورة غلاف الكتاب الأصلي

نُشرت الطبعة الأصلية لهذا العمل من قِبَل مكتب العمل الدولي، جنيف، تحت عنوان:

The guide on the harmonization of labour inspection statistics

حقوق النشر © 2016 منظمة العمل الدولية، جنيف

حقوق النشر للطبعة العربية © 2017 المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق

وقد تمت ترجمته وإعادة إصداره بموافقة مكتب العمل الدولي.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي كان من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

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

لا يقر مكتب العمل الدولي بالمسؤولية عن صحة الترجمة العربية أو عدم الدقة أو الأخطاء أو الحذف أو العواقب التي تنشأ عن الاستخدام أو ما يتعلق به.

تقديم من مكتب العمل الدولي

تُمارس إحصاءات تفتيش العمل دوراً هاماً في مساعدة الحكومات ووزارات العمل وإدارات تفتيش العمل فيها في وضع السياسات والنظم والبرامج والاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بتفتيش العمل. تتيح إحصاءات تفتيش العمل للحكومات مراقبة الاتجاهات في أسواق العمل وتحليل أفضل لمسائل الامتثال.

رغم هذه المساهمات الهامة، فإن نتائج التقرير الصادر في عام 2011 بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل، التي نُوقِشت في الاجتماع المئة لمؤتمر العمل الدولي، سلطت الضوء على التفاوت والتناقض الواسعين في تجميع إحصاءات تفتيش العمل في الدول الأعضاء. لقد وجد التقرير أن جمع بيانات تفتيش العمل وتصنيفها وتحليلها واستخدامها تباينت على نحو واسع من بلد لآخر، وغالباً ما يكون السبب الاختلافات في توزيع الموارد، ونظم جمع البيانات، والمصطلحات والتعاريف المستخدمة.

حثَّ التقرير على استخدام منهجية مشتركة لجمع البيانات المتعلقة بتفتيش العمل وتصنيفها بغية تحسين اتساق إحصاءات تفتيش العمل التي تقدمها الدول الأعضاء في تقاريرها السنوية كما اقتضت بذلك اتفاقية تفتيش العمل، 1947 (رقم 81)؛ واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، و1969 (رقم 129). إن خطة العمل التي وُضعت لتنفيذ الاستنتاجات التي خلص إليها التقرير ألزمت المكتب بإجراء دراسة في الصميم بشأن منهجيات جمع بيانات تفتيش العمل وتصنيفها.

أظهرت الدراسة منهجيات ممكنة وحددت منهجية للإرشاد في ستة بلدان، وهي كوستاريكا ومولدافيا وعمان وجنوب أفريقيا وسري لانكا وأوكرانيا. اعتماداً على هذا الإرشاد، حدد المكتب منهجية تساعد في استخدام مصطلحات وتعريف مشتركة وإجراءات مشتركة لجمع بيانات تفتيش العمل وتصنيفها. لقد جسدت أيضاً توصيات إضافية عديدة تخدم هدف اتساق إحصاءات تفتيش العمل.

يهدف هذا الدليل إلى مساعدة الحكومات في تنفيذ هذه المنهجية. لا تسعى هذه المساعدة إلى السماح بتطوير إحصاءات تفتيش العمل وتعزيزها فحسب، لكن أيضاً إلى تيسير تعاون أفضل بين إدارات تفتيش العمل الوطنية والمؤسسات الحكومية الأخرى وكافة أصحاب المصلحة المعنيين.

Ms Nancy J. Leppink

مدير فرع

إدارة العمل،

وتفتيش العمل،

والسلامة والصحة المهنتين

Branch (LABADMIN/OSH)



تقديم من المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية

لتفتيش العمل دور أساسي في إنفاذ تشريعات العمل، وتقديم النصح التقني لأصحاب العمل والعمال، ومساعدة الحكومات وسلطاتها في تحديد الثغرات ونقاط الضعف والاحتياجات أثناء تطبيق نظام تفتيش العمل، والمحافظة على سلامة وصحة العاملين، والمحافظة على سلامة المنشآت والممتلكات.

ولإحصاءات تفتيش العمل دور هام في وضع السياسات والاستراتيجيات والنظم والبرامج الوطنية، كما أنها تمكن من مراقبة الاتجاهات في أسواق العمل والتحليل الأفضل لمسائل الامتثال للتشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية.

أما أهمية إتساق إحصاءات تفتيش العمل فتكمن في تقليص الاختلافات بين البلدان بشأن جمع بيانات تفتيش العمل وتصنيفها وتحليلها واستخدامها، وتقليص تباين وجهات النظر بشأن المصطلحات والتعاريف، وبالنتيجة الوصول إلى إصدارات إحصائية بمكونات موحدة تمكن من المقارنة محلياً ودولياً وأيضاً وعلى مدى الزمن.

وهنا لا بد من الإشارة إلى الحد الأدنى من المعلومات التي يتعين تضمينها في التقارير السنوية وفق ما جاء في اتفاقيتي العمل الدوليتين المتعلقتين بتفتيش العمل رقم 81 ورقم 129 وتوصيتهما رقم 81 ورقم 133 على التوالي، واتفاقية العمل العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل، حيث يشمل الحد الأدنى من المعلومات: التشريعات المتعلقة بعمل إدارة تفتيش العمل، وإحصاءات أماكن العمل، والعاملين في إدارة تفتيش العمل، وعدد أماكن العمل والعاملين فيها المشمولين بتفتيش العمل، والمخالفات والعقوبات المفروضة، وعدد الحوادث والإصابات والأمراض المهنية المُبلَّغ عنها، بالإضافة إلى تصنيف تلك المعلومات وفق متغيرات أكثر تفصيلاً.

وبناء على ما ورد أعلاه فقد بادرت منظمة العمل الدولية بوضع منهجية موحدة كي تتبّعها كافة البلدان بما يتعلق بإتساق إحصاءات تفتيش العمل، وقد وردت هذه المنهجية في هذا الدليل.

ونظراً لأهمية هذا الدليل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية بشأن إتساق إحصاءات تفتيش العمل يسرُّنا أن نضع بين أيدي قرائنا الأعزاء هذا الدليل مع الأمل بأن يكون مرجعاً مفيداً رائداً في هذا المجال.

يشتمل الدليل على 3 أقسام وملحقين؛ حيث يتضمن القسم الأول مدخلاً، ويتضمن القسم الثاني المنهجية المقترحة لجمع إحصاءات تفتيش العمل وتنظيمها، فيما يتضمن القسم الثالث الاستنتاجات؛ أما الملحق الأول فيتضمن قائمة المؤشرات المقترحة، في حين يتضمن الملحق الثاني أمثلة لتصاميم الجدولة.

ختاماً نجد لزاماً علينا أن نتوجه بخالص شكرنا وجزيل امتناننا إلى منظمة العمل الدولية في جنيف لتكرّمها بمنحنا الموافقة والتمويل لترجمة الدليل الأصلي الصادرة باللغة الإنجليزية ولدعمها المستمر لأنشطة المعهد.

كما نشكر الدكتور بسام أبو الذهب للجهد الذي بذله في ترجمة هذا العمل الهام، وله منا كل التقدير.

القائم بأعمال مدير المعهد

الدكتورة رانية رشدية

المحتويات

V	تقديم من مكتب العمل الدولي
VII	تقديم من المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية
XI	شكر وتقدير
xiii	قائمة الاختصارات
1	مُدخل
1	1.1. موضوعية إحصاءات تفتيش العمل
2	2.1. طبيعة المشكلة
6	3.1. استجابة منظمة العمل الدولية (ILO)
7	2. المنهجية المقترحة لجمع إحصاءات تفتيش العمل وتنظيمها اعتماداً على نتائج التجربة الإسترشادية في ستة بلدان
7	1.2. الأهداف
8	2.2. المفاهيم والتعاريف
8	1.2.2. مفاهيم أساسية
11	2.2.2. فئات التجزئ والتصنيف
14	3.2. جمع البيانات
14	1.3.2. طرائق وإجراءات البيانات واستخراجها و
15	2.3.2. التحقق من جودة البيانات

المحتويات

16	3.3.2. بنود جمع البيانات
17	4.3.2. الحاجة إلى التعاون بين الوكالات والمؤسسات المعنية
17	5.3.2. الحاجة إلى تحديث المعدات وتنظيم إجراءات جمع البيانات واستخراجها
18	4.2. المؤشرات والتدابير المقترحة والتجزئي المنشود المقابل
18	1.4.2. مؤشرات أساسية
34	2.4.2. مؤشرات تكميلية اعتماداً على الاحتياجات أو الظروف الوطنية
36	5.2. جَدْوَلَة البيانات
36	6.2. تحليل الإحصاءات وتفسيرها
37	7.2. تطويرات أخرى ودعم منظمة العمل الدولية (ILO)
37	1.7.2. تأسيس وسائل تقييم الأداء
38	2.7.2. رضا مُستخدم استقصاءات إدارات تفتيش العمل
38	3.7.2. نموذج جودة إدارة تفتيش العمل
38	4.7.2. المساعدة والتعاون التقنيين من قِبَل منظمة العمل الدولية (ILO)
39	3. الاستنتاجات
41	ملحق 1: قائمة المؤشرات المقترحة
58	ملحق 2: أمثلة لتصاميم الجَدْوَلَة

شكر وتقدير

إن نتائج هذه الدراسة والمنهجية المُتَّسِقَة المقترحة من أجل جمع إحصاءات تفتيش العمل وتنظيمها رأَت النور بفضل تمويل من مخصَّصات برنامج خاص للتمويل وبفضل الجهود المهنية والتعاونية الإيجابية للغاية لكافة المعنيين في إدارات تفتيش العمل في كلِّ من بلدان الدراسة الاسترشادية الستة، أي كوستاريكا ومولدافيا وجنوب أفريقيا وسري لانكا وعمان وأوكرانيا، فالتقدير الوفير لهم من منظمة العمل الدولية.

وُضِعَت اللمسات الأخيرة لهذا الدليل من قِبَل فرع إدارة العمل، وتفتيش العمل، والسلامة والصحة المهنية في قسم الحَوَكَمَة والهيكل الثلاثي بالاشتراك مع وحدة إصدار البيانات وتحليلها في قسم الإحصاءات.

شكر خاص لـ Ms. Maria Luz Vega، المستشارة الخاصة بشأن الحَوَكَمَة والمعايير الدولية في المكتب الإقليمي لأوروبا ووسط آسيا؛ ولـ Mr Joaquim Pintado Nunes، الاختصاصي الكبير بشأن تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية لإرشادهما التقني الذي قدماه؛ ولـ Ms Rosina Gammarano Lame، اختصاصية الاقتصاديات؛ ولـ David Glejberman، الاختصاصي الإقليمي بإحصاءات العمل؛ ولـ Ludek Rychly، الاختصاصي الكبير في الحوار الاجتماعي، وذلك لخبرتهم. وأفاد الدليل أيضاً مدخلات Mr Andrew Christian، مسؤول إدارة العمل وتفتيش العمل، كما أشرف أيضاً على عملية طباعة الدليل.

زملاء آخرون كثيرون جداً يصعب الإشارة إليهم جميعاً ساهموا أيضاً في طباعة هذه الوثيقة، ونشكرهم على مدخلاتهم القيِّمة.

قائمة الاختصارات

Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations	لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات	CEACR
Full Time Equivalents	مُكافئات الدوام الكامل	FTE
International Classification of Diseases	التصنيف الدولي للأمراض	ICD
International Classification of Status in Employment	التصنيف الدولي للوضع في الاستخدام	ICSE
Information and Communications Technology	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
International Labour Conference	مؤتمر العمل الدولي	ILC
International Labour Organization	منظمة العمل الدولية	ILO
International Standard Classification of Occupations	التصنيف المعياري الدولي للمهن	ISCO
International Recommendations for Industrial Statistics	التوصيات الدولية للإحصاءات الصناعية	IRIS
International Standard Industrial Classification	التصنيف الصناعي المعياري الدولي	ISIC
labour inspection	تفتيش العمل	LI



1.1. موضوعية إحصاءات تفتيش العمل

إن الوظائف الأولية للنظام الوطني لتفتيش العمل تتكون من إنفاذ تشريعات العمل، وتقديم النصح التقني لأصحاب العمل وللعمال بشأن كيفية الامتثال للقوانين واللوائح المناسبة، ومساعدة الجهات التشريعية المناسبة بغية تحديد الثغرات ونقاط الضعف للإطار القانوني.¹

إن عالم العمل واقع مُعقّد ومتعدد الأوجه من أجله يُطبّق نظام تنظيمي. إن تنوع الأعمال والعاملين وسمات علاقات العمل ونماذج الإدارة وسوق العمل الذي يهيمن عليه بصورة رئيسة سلاسل المقاولات العالمية وعدد كبير من المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر وحتى التبدل المستمر بالتقنيات يحتاج إلى جهود متزايدة من هيئات نُظَم إدارة العمل كي تواكب التطور المستمر والسريع. إن تزايد الضغط من أجل المساواة ولمزيد من الإنتاج بتكلفة أقل يستدعي من الحكومات تحديد السياسات على نحو ملائم، وتقييم الاستراتيجيات، وتخطيط الأنشطة، وتقييم النتائج اعتماداً على إحصاءات دقيقة وُعوّل عليها. إن للبيانات التي تُجمّع عبر زيارات التفتيش بما يتعلق بالعمال وظروف عملهم أهمية كبرى لوزارات العمل وكافة المعنيين ضمن نظام إدارة العمل حيث تتيح وصولاً مميزاً لمفتشي العمل إلى أماكن العمل. يمنح ذلك فرصة للحصول على معلومات مُحدّثة على أساس منتظم ويمكن أن يساعد المؤسسات العامة والشركاء الاجتماعيين والباحثين في بناء الخبرة بشأن احتياجاتهم. على سبيل المثال، إن تحليل الإحصاءات المنشورة بشأن الحوادث المرتبطة بالعمل والإصابات والأمراض المهنية يجعل من الممكن دراسة اتجاهات الحوادث المميتة وغير المميتة على مدى فترة من الزمن، مما يقدم للحكومات بيانات لتصميم السياسات والبرامج الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل. إن المعلومات التي تُجمّع من خلال زيارات التفتيش المتعلقة بعمل الأطفال والعمل غير المُعلَن يمكن أن تساعد الحكومات في تفهم أفضل لهذه الظواهر ومن ثم في تحديد الاستجابات الوطنية.

على مستوى المؤسسة، بإمكان الإحصاءات تقديم مصدر هام لإدارات تفتيش العمل لتفهم على نحو ملائم البيئة حيث تعمل تلك الإدارات واحتياجات العمال وأصحاب العمل. اعتماداً على المعلومات الدقيقة والمُحدّثة تستطيع إدارات تفتيش العمل تصميم سيناريوهات للتنبؤ بالتغيير، وإعداد أساليب للاتجاهات الملاحظة، وتحديد خيارات استراتيجية، ومواجهة التحديات بالنماذج المنهجية الأفضل. إضافة لذلك، يمكن تحديد الأنماط في القطاعات الاقتصادية والأقاليم والمنشآت، مما يقدم معلومات تتعلق بالخلفية وهي تساعد بوضع خرائط للأخطار، ويقلل من الشك، ويزيد احتمالات النجاح.

1 المادة 3 من اتفاقية تفتيش العمل، 1947 (رقم 81)؛ NO:1210:0::NO:1210؛ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:1210> OP12100_INSTRUMENT_ID:312226

ستساعد إحصاءات تفتيش العمل أيضاً في تحليل أي مدى تُنفذ معايير العمل الدولية في البلد عندما يسجل نظام التفتيش الوطني المتغيرات الضرورية ويصنفها. على سبيل المثال، إن تحليل التقارير السنوية لتفتيش العمل التي ترسلها الحكومات إلى منظمة العمل الدولية (ILO) تعكس مدى تطبيق البلدان للمادة 8 لاتفاقية تفتيش العمل، 1947 (رقم 81)؛ التي تقتضي توظيف الرجال والنساء على السواء في وظيفة التفتيش. تعتبر إدارة تفتيش العمل أيضاً في بلدان كثيرة مصدراً هاماً للمعلومات للحكومات عندما تُبلّغ منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن تنفيذ الاتفاقيات المتعلقة بعمل الأطفال، والسلامة والصحة المهنيين، والأجور، وساعات العمل، ومواضيع أخرى كثيرة.

2.1. طبيعة المشكلة

لا تدرك دوماً إدارات تفتيش العمل الغنى الذي تقدمه البيانات الإحصائية أو لا تكون مؤهلة لجمعها أو تحليلها. يختلف أيضاً تماماً من بلد لآخر استخدام إحصاءات تفتيش العمل وكيفية تفسيرها. في بعض البلدان، لا تستطيع إدارات تفتيش العمل وضع استراتيجيات اعتماداً على البيانات الإحصائية بسبب قلة الموارد، لا سيما نُظم التسجيل الحديثة والمُحدّثة. في أمثلة أخرى، إنها تتطلب الخبرة لاستخراج الفرضيات واختبارها، لكن بعض المؤسسات التي لديها المعرفة الملائمة غير متعاونة على أساس طبيعة المعلومات (مثلاً، السرية بشأن العمليات الصناعية والتجارية، البيانات المحمية الحساسة). في بعض البلدان، تقدم نُظم الدولة بيانات شاملة إلى الوكالات العامة وتشاطرها المعلومات المتعلقة بعدد المنشآت والعاملين وظروف العمل (مثلاً، بلجيكا وهولندا وإسبانيا والإمارات العربية المتحدة)، في حين أنه من الصعب حتى الحصول على أسماء المنشآت وعناوينها.

عندما تتوفر الخبرة والإحصاءات، فإن خبرات إدارات تفتيش العمل بشأن جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها وتفسيرها واستخدامها وتقديمها تتباين تماماً اعتماداً على الظروف كنوع النظام القائم (إدارة تفتيش واحدة فقط، إدارتان لتفتيش العمل أو أكثر، إدارات التفتيش تحت مظلة وزارة واحدة أو عدة وزارات مختلفة، النظام المركزي أو اللامركزي²)، والمتطلبات القانونية للوصول إلى بيانات القطاع الخاص، والبرمجيات المعقدة المُستخدمة لتسجيل البيانات بشأن زيارات التفتيش وإجراءاته.

بالإضافة إلى ذلك، تتبع الحكومات مبادئ توجيهية مختلفة عند وضع تقارير إحصاءات تفتيش العمل، مما يخلق تناقضاً بين المعلومات المتوفرة. بما يتعلق بزيارات التفتيش، على سبيل المثال، لا تتوفر لدى بعض الحكومات وسائل لتقديم معلومات دقيقة وكافية، رغم توافر موارد كافية، لأنها لا تعتبر بالضرورة أن لإحصاءات تفتيش العمل أولوية لديها.

يُظهر تحليل الإحصاءات التي تُبلّغ عنها بلدان مختلفة اختلافات في المفهوم حتى بشأن تحديد ما هي زيارة التفتيش أو الحادث المهني أو المرض المهني. لا يميز بعض البلدان بين عدد زيارات التفتيش المنجزة وعدد أنشطة التفتيش. قد يكون لمفاهيم «التفتيش» و«الزيارة» معانٍ مختلفة. فمثلاً، في هولندا تُعرّف عملية التفتيش على أنها كلٌّ من الأنشطة وأنشطة المتابعة، كالقيام بتحقيق متكرر ونشر أدوات التنفيذ، التي تشكّل جزءاً من التفتيش القائم أو تحقيق مرتبط بمنشأة معينة، في حين أنه في بلدان وسط أمريكا، فإنه ما من ثمة اختلاف واضح في المفهوم بين الزيارة والتفتيش، حيث تُستخدم هذه المصطلحات على أنها مترادفة.

إن مفهوم «زيارة تفتيش» بحد ذاته يختلف من بلد لآخر لغايات إحصائية. ثمة بلدان تعتبر فقط الزيارة الأولى، وبلدان أخرى تعتبرها زيارات المتابعة أيضاً، وأخرى تعتبرها الزيارات المختلفة في الحالات عندما يراقب المفتش مواضيع مختلفة، أو أكثر من منشأة واحدة في نفس مكان العمل. في حالات كثيرة، ما من ثمة مواصفات لنوع

2 في البلدان الفدرالية، كاستراليا وألمانيا، قد يكون من الصعب العثور على إحصاءات موحدة بشأن تفتيش العمل بسبب الطبيعة الفدرالية لإداراتها التي تؤدي إلى بعض العوائق عند إجراء تجميع وطني كنتيجة للخصوصيات والنزعات المتأصلة في كل إقليم أو دولة.

الزيارة (زيارة أولى، وزيارة متابعة، وأخرى). عموماً، يتوافر العدد الإجمالي للزيارات فقط دون أي شرح لكيفية الحصول على هذا العدد.

فيما يتعلق بمتغير التصنيف «الوحدة الاقتصادية»، فإن بعض البلدان لا تميز بين المنشآت والمؤسسات، أو بين الصناعات وأماكن العمل. لا تقدم معظم سجلات الزيارات معلومات بشأن طبيعة الزيارات ومدتها ونتائجها.

لقد لوحظ ذلك في تقارير حكومات كولومبيا وإستونيا وبولندا. في أمريكا الجنوبية، كان للبرازيل والأرجنتين فقط أرقام كاملة لعدد الزيارات التي أُجريت. تقدم بلدان قليلة إحصاءات بشأن عدد الزيارات في السنتين الأخيرتين أو لمدة أطول. إن بلداناً، كآرمينيا، والبوسنة والهرسك، ومونتينيغرو، والنرويج، تقدم إحصاءات بشأن التفتيش المتعلق بسنة معينة فقط، مما يخلق صعوبة في تقييم الاتجاهات العامة أثناء دراسة هذا المتغير.

بما يتعلق بعدد المفتشين، فإن معظم البلدان الأوروبية تصدر هذه الإحصاءات (مثلاً، ألبانيا وأرمينيا والنمسا وبلجيكا وقبرص والدانمارك وفرنسا واليونان وهنغاريا وأيرلندا وإيطاليا ولكسمبرغ والبرتغال ورومانيا وإسبانيا وأوكرانيا والمملكة المتحدة). مع ذلك، من بين هذه البلدان وبما يخص عام 2010، ميزت تسعة بلدان فقط بين المفتشين الذكور والإناث، حيث قدمت معلومات بشأن كيفية تنفيذ الحكومات للمادة 8 من الاتفاقية ذات الرقم 81.

إن استخدام مفاهيم مختلفة يجعل من الصعب إجراء مقارنات دولية. على سبيل المثال، يُبلغ بعض البلدان عن أعداد مفتشيها في مكافئات الدوام الكامل (FTE) آخذة بالاعتبار العدد الإجمالي للساعات مقسوماً على المتوسط السنوي لوقت العمل في الوظائف بدوام كامل في إقليم اقتصادي. رغم أن هذه الطريقة يمكن أن تحسن قابلية مقارنة البيانات، إلا أنها غير قابلة للاستخدام لأن بلداناً قليلة جداً تجمع البيانات بهذه الطريقة.

في المستوى الوطني، قد تتضمن بعض الوثائق والتقارير والمواقع الإلكترونية إحصاءات ومعلومات مختلفة بشأن نفس المواضيع والفترات الزمنية بسبب استخدام طرائق لجمع البيانات ومفاهيم وتعريف وتصانيف غير معيارية، أو بسبب الأخطاء البشرية أو التقنية.

علاوة على ذلك، كما هو الحال بالنسبة لكافة نُظُم التسجيلات الإدارية، فإن إحصاءات تفتيش العمل بحاجة إلى أن تُحدَّث باستمرار، حيث يعني ذلك أنه يجب لإطار المفهوم أن يضمن أن الطرائق والمعلومات مُصمَّمة جيداً وتُنفَّذ بأسلوب راسخ في المستقبل.

إن مجموعة الإحصاءات التي تُجمع وتصدرها إدارات تفتيش العمل تختلف بجوانب كثيرة من بلد لآخر. إن نقص الإجماع بشأن تعريف مصطلحات معينة والتصنيف والجداول الزمنية والمؤشرات لغايات إحصائية يجعل أي إنساق صعب جداً ويمكن أن يؤدي إلى أخطاء منهجية أثناء استخدام المعلومات. لا تزال ثمة حاجة إلى الحصول على بيانات كمية مفيدة من أجل تطوير أساليب ذات معنى للمقارنة بين الأقاليم والبلدان وسلسلة زمنية لتحليل التبدلات في المتغيرات ذات الصلة بتفتيش العمل. بغية تطوير دراسات شاملة وقابلة للمقارنة بين الأقاليم والبلدان، فإن المعلومات بحاجة إلى أن تركز على مفاهيم وتعريف وتصانيف ومؤشرات مشتركة.

في الوقت الحاضر، ما من ثمة منهجية قابلة للتطبيق على إحصاءات تفتيش العمل على المستوى الدولي. إن المعلومات المتوفرة بشأن تفتيش العمل لمعظم البلدان تُؤخذ من السجلات الإدارية التي تُطبَّق طريقة لإصدار إحصاءات العمل الخاصة بها مُعرَّفة في المستوى الوطني. للوزارات أو وحدات تفتيش العمل أو الوكالات الحكومية المسؤولة عن جمع مثل تلك المعلومات أو تنظيمها أو نشرها متطلبات ومعايير خاصة بها من أجل العمل، وبالتالي يُعَوِّق ذلك دراسة الاتجاهات في بلدان مختلفة وإجراء مقارنات بينها، وكذلك التفسير الدقيق للأرقام.

إن البلدان التي صدّقت على الاتفاقيتين 81 و 129 تلتزم بتقديم تقرير سنوي إلى منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن التدابير المُتخذة لتنفيذ هذه المعايير. إن التوصيتين³ المتعلقة بهاتين الاتفاقيتين تفسران الحد الأدنى من

3 المادة 9 من توصية تفتيش العمل، 1947 (رقم 81) <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12> والمادة 13 من توصية تفتيش العمل (الزراعة)، 1969 (133) <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:121>؛

00:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312471

المعلومات التي يتعين تضمينها في التقارير السنوية:

- القوانين واللوائح المتعلقة بعمل إدارة التفتيش؛
- العاملون في إدارة تفتيش العمل، مُصنّفون بحسب الفئات والجنس والتوزيع الجغرافي؛
- إحصاءات أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العاملين فيها، مع الإشارة إلى متوسط عدد الأشخاص العاملين كل سنة وتفاصيل التصنيف بحسب الجنس، مع الإشارة بشكل خاص إلى العاملين الشباب والأطفال؛
- عدد أماكن العمل التي تمت زيارتها، وعدد الأشخاص العاملين فيها، وعدد زيارات التفتيش مُصنّفة بحسب الزيارات النهارية والليلية، وعدد أماكن العمل التي تمت زيارتها أكثر من مرة واحدة في السنة؛
- المخالفات والعقوبات المفروضة، بما في ذلك عدد الخروقات المُبلّغ عنها إلى السلطات المختصة وتفاصيل بشأن العقوبات المفروضة؛
- الحوادث الصناعية، بما في ذلك عدد الحوادث الصناعية المُبلّغ عنها بحسب الصناعة والمهنة، والسبب، والشدة؛
- الأمراض المهنية المُبلّغ عنها، بحسب الصناعة والمهنة، والسبب.

لقد تم إدراك أن نقص الإحصاءات القابلة للمقارنة هو مشكلة في عام 1996 عندما لاحظت لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) أن التقارير السنوية الوطنية لا تقدم دوماً معلومات بشأن حوادث العمل والأمراض المهنية وطالبت باستخدام توصية منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن الموضوع.⁴ في عام 2006، عندما أجرت منظمة العمل الدولية (ILO) استقصاءً عاماً بشأن تفتيش العمل، فقد حذّرت أنه «رغم أن المعلومات بشأن عدد مفتشي العمل أو العاملين في التفتيش يُرسل بفتريات منتظمة إلى منظمة العمل الدولية (ILO)، فإنه مع ذلك من الصعب تقييمه في ضوء الأحكام ذات الصلة للاتفاقيات (...)». إن المجموعة المتنوعة من الاسماء من أجل العاملين في التفتيش المشار إليها عبر الصكوك تجعل من الصعب جداً إجراء أي مقارنة.⁵ ثانية في عام 2010⁶، شعرت اللجنة بالأسف لنقص الإحصاءات المتعلقة بعدد المؤسسات الخاضعة لرقابة إدارات تفتيش العمل. لقد أُشير فيما بعد إلى أن غياب مثل تلك البيانات هو عائق جسيم لتقييم معدل التغطية بخدمات التفتيش بما يتعلق بنطاق الاختصاص المحدد في القوانين الوطنية. طلبت اللجنة من الحكومات بذل الجهود لإيجاد أو تحسين نظام للتسجيل لكافة الوحدات الاقتصادية المشمولة بتفتيش العمل. لقد أوصت اللجنة أيضاً بتبادل الإحصاءات عبر التعاون مع مؤسسات أخرى كسلطات الضرائب، والضمان الاجتماعي، والشرطة، والسلطات القضائية، والمنظمات المهنية.

ناقش الاجتماع المئة لمؤتمر العمل الدولي تقرير منظمة العمل الدولية الصادر عام 2011 بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل، وذكر أن «تباين المفاهيم والمعايير والمتابئات (البارامترات) في تصميم السجلات الإدارية، بالإضافة إلى غياب الشكل المُوحّد في المصادر المختارة، ونقص البيانات أو التصنيف المتضارب للبيانات، كلها جعلت من الصعب إصدار تحليل مقارنة للبيانات بين البلدان وعبر الأقاليم أو تحديد اتجاهات أو نسب ذات معنى اعتماداً على المعلومات والسجلات المتاحة».⁷

4 Recording and notification of occupational accidents and diseases. An ILO code of practice. Geneva, International Labour Office, 1996. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107800.pdf

5 ILO: General Survey, 2006, para. 194. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2006\)1B.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2006)1B.pdf)

6 See NORMLEX: General observation (CEACR) ILC, 99th session, June 2010.

7 Report V, Labour Administration and Labour Inspection, ILC, 100th Session, June 2011, para. 331. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_153918.pdf

إن هذا النداء من أجل إتساق إحصاءات تفتيش العمل لم يبرز الحاجة إلى تطوير وتعزيز إحصاءات تفتيش العمل فحسب، لكن أيضاً أشار بوضوح إلى أهمية التعاون بين سلطات تفتيش العمل والسلطات المعنية بالإحصاءات لتزيد قدرة البلدان على الخروج بمؤشرات ذات معنى تتعلق بتفتيش العمل.

في الحقيقة، لا تقدم بلدان كثيرة إحصاءات تفتيش العمل ذات الصلة من أجل التحليل، وتعاني من نقص في الوسائل للتعبير إحصائياً عن ظروف نظام تفتيش العمل. تشمل الأمثلة بلداناً نامية عديدة في أفريقيا والكاربي وأوروبا الشرقية، حيث لا تقوم الحكومات بجمع المعلومات الإحصائية اللازمة للتبليغ بشأن تطبيق الاتفاقية ذات الرقم 81 وذات الرقم 129. للحكومات أيضاً متثباتات (بارامترات) مختلفة لإعداد تقاريرها بشأن تفتيش العمل مما يخلق اختلافاً بين البلدان التي تصنف البيانات والأرقام والبلدان الأخرى.

ينبغي الإشارة إلى التفاوتات بين المعلومات المنشورة من قبل المؤسسات الوطنية المختلفة. غالباً ما يحدث ذلك بسبب استخدام مفاهيم وطرائق غير موحدة. في مرات كثيرة، تفسر كيف تم الحصول على تلك الأرقام. إن نُظِمَ تجميع المعلومات لا تُحدَّث على أساس منتظم، مما يجعل الاتجاهات الوطنية صعبة التحديد، ويشوب الالتباس المقارنة الدولية. لا تقوم بلدان كثيرة في أفريقيا بجمع معلومات كافية بما يتعلق ببعض البنود كأماكن العمل التي جرى التفتيش عليها، والعقوبات المفروضة، وعدد الإصابات والأمراض المهنية (مثلاً، الجزائر وإثيوبيا وغانا وغينيا وكينيا وتنزانيا وأوغندا). في بعض بلدان وسط أمريكا، تتوافر معلومات بشأن مخالفات قانون العمل (جمهورية دومينيكان وغواتيمالا ونيكاراغوا)، في حين أنه في بلدان أخرى في نفس الإقليم تتوافر معلومات على نطاق محدود جداً.

ختاماً، نظراً لأن الحكومات تستخدم منهجيات مختلفة في تطوير معلوماتها وإحصاءاتها المتعلقة بتفتيش العمل تطبيقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 81 ورقم 129، فإن ثمة تفاوت في تقييم النتائج المتوفرة لأن بعض البلدان تبذل الجهد أو لديها القدرة على جمع الإحصاءات ونشرها بشكل أفضل من البلدان الأخرى. عند الحديث عن تحديد نطاق المتغيرات ذات الصلة من أجل جمع إحصاءات تفتيش العمل، فإن ثمة اختلافات في المفهوم بين المصادر المتوفرة؛ مما يجعل الإتساق صعباً ومن الممكن أن يؤدي إلى سوء للتفسير أثناء استخدام تلك المعلومات. علاوة على ذلك، وبسبب استخدام طرائق غير معيارية لجمع البيانات وبسبب الاختلافات في المفهوم، فإنه من الممكن أن تشر الوكالات الحكومية مجموعات مختلفة من الإحصاءات غير متوافقة مع بعضها البعض.

في هذا المنظور، يبقى الكثير الذي يتعين سبره وتطويره بشأن إحصاءات تفتيش العمل:

- يجب إجراء الإتساق والتقييس للمفاهيم بغية مساعدة البلدان في إصدار الإحصاءات وتفسيرها. إن استخدام مفاهيم ووحدات ومصطلحات مشتركة سيؤدي إلى عمليات اتخاذ قرار ذات كفاءة أكبر واكتساب نتائج ذات دقة أكبر.
- من الأهمية بمكان تأسيس منهجية مقبولة لإحصاءات تفتيش العمل وتنفيذها. إن تحديد طريق منهجي ثابت بشأن هذا الموضوع سيساعد في تقديم تفتيش للعمل يتسم بقدر أكبر من المنهجية وموضوع ومضبوط بقدر أكبر.
- إن تحسين الإحصاءات الوطنية لتفتيش العمل سيقدم للحكومات والشركاء الاجتماعيين معرفة أفضل بظروف العمل والأساليب الممكنة لتحسينها ومن ثم امتثالاً لقانون العمل.
- إن استخدام مجموعة مشتركة من المؤشرات ونظام للتصنيف من أجل كافة مؤشرات تفتيش العمل سوف ييسر التحليل الوطني وسيجعل من الممكن إجراء تقييم أفضل للاحتياجات الفعالة ولأثر تفتيش العمل في كل بلد، وفي الأقاليم.
- إن نظام إحصاءات تفتيش العمل المُتَّسِقَة سيقدم أيضاً دعماً للحكومات من أجل الوفاء بمتطلبات إبلاغ منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن تنفيذ الاتفاقيتين المُصدَّق عليهما (رقم 81 ورقم 129)، مما يغطي كافة المعلومات ذات الصلة.



■ إن نظام تفتيش العمل هو وسيلة هامة لبلوغ العدالة المتعلقة بنوع الجنس في مكان العمل وعبر الامتثال وحماية كافة العاملين الذكور والعاملات الإناث في ظل القانون الوطني للعمل. إن إحصاءات تفتيش العمل ومؤشراته المُصنَّفة ببساطة بحسب الجنس غير كافية لتمكّن من تحليل نوع الجنس بما يكفي لاحتياجات السياسات. إنها مرتبطة بتصنيف الإحصاءات، على سبيل المثال، بحسب عدد الرجال والنساء العاملين في ميدان التفتيش بحسب السنوات، كما هو وارد في كل من الاتفاقية ذات الرقم 81 والاتفاقية ذات الرقم 129. سوف تيسر تلك المؤشرات المقارنات ضمن وبين البلدان وستسمح بتحديد التغيرات على مدى الزمن بما يتعلق بعناصر المساواة وفقاً لنوع الجنس.

3.1. استجابة منظمة العمل الدولية (ILO)

كما ورد أعلاه، لقد لوحظ نقص الإحصاءات المُتَّسقة لتفتيش العمل في التقرير العام بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل الذي بُحِث من قِبَل الاجتماع المئة لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو 2011. لاحظ التقرير أن منهجية مشتركة لتصنيف البيانات بشأن تفتيش العمل، «ستمكّن من تبادل ذي معنى للمعلومات التي هي أداة أساسية في تخطيط أنشطة التفتيش وبرمجتها وتقييمها».⁸

لاحقاً لمؤتمر العمل الدولي (ILC)، فقد أُعْتُمدَت من قِبَل الاجتماع الثاني عشر بعد الثلاثمئة لمجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر 2011 خطة عمل بشأن متابعة الاستنتاجات المتعلقة بإدارة العمل وتفتيش العمل. طالبت خطة العمل تلك المكتب بإجراء دراسة عميقة تهدف إلى اقتراح تطوير منهجية إحصائية تتسم بالكفاءة.

استجابة لذلك الطلب، فقد أُسِّس مشروع يشمل ستة بلدان⁹ لتحديد مصادر المعلومات المُستخدمة من أجل إصدار إحصائيات تفتيش العمل، ولوضع قائمة جرد للمفاهيم والتعاريف،¹⁰ والمتغيرات، وأنظمة التصنيف، ونُظُم الترميز، ولتقديم توصيات من أجل اتِّساق إحصاءات تفتيش العمل اعتماداً على بلدان استرشادية مختارة. نُظِّمَت ورشات عمل رسمية ثلاثية الأطراف بغية مناقشة كيف وإلى أي مدى يمكن تعديل نُظُم البيانات القائمة إلى منهجية مُتَّسقة.

بعد اختبار منهجية تجريبية، فقد حُلِّلَت تجارب البلدان الاسترشادية، حيث تم تنظيم الإحصاءات المتوفرة لكل بلد، وتحديد الثغرات واحتياجات التنسيق للخروج بدراسة مقارنة تُطوَّر بناء عليها مجموعة من المؤشرات الإحصائية الأساسية لتفتيش العمل من أجل وضع السياسة وتنفيذها ورصدها، وتقييم النظام الوطني لتفتيش العمل. لقد صُمِّم نموذج لـ «جداول المُخرَجات» التي ينبغي على الأقل أن تصدرها إدارات تفتيش العمل في كل بلد. قُسِّمَت المؤشرات إلى مؤشرات السِّياق، ومؤشرات الموارد، ومؤشرات العمل المُنجَز، ومؤشرات الكفاءة والجودة.

يتضمن القسم 2 النتائج والاستنتاجات الرئيسة لهذا المشروع، ويقدم منهجية مقترحة من أجل تنظيم إحصاءات تفتيش العمل.

8 Report V, Labour Administration and Labour Inspection, Cit, para. 332.

9 كوستاريكا ومولدافيا وجنوب أفريقيا وسري لانكا وعمان وأوكرانيا. اعتمد اختيار البلدان على نتائج أولوية البلد لبرنامج وميزانية 2012/2013 تحت النسخة 11، المؤشر 11.2.

10 تشمل المفاهيم على مفهوم مفتش العمل، والوحدة الاقتصادية، والسكان الملتحقين بعمل الخاضعين لتفتيش العمل، والعمل التفتيشي، والحادث المهني، والإصابة المهنية، والمرضى المهني، من بين بنود أخرى عديدة.

المنهجية المقترحة لجمع إحصاءات تفتيش العمل وتنظيمها، اعتماداً على

نتائج التجربة الاسترشادية في ستة بلدان

كما أُشير إليه في القسم 1، فإن هدف هذه الدراسة كان مضاعفاً: i) تطوير مجموعة من المؤشرات التي ستتيح للبلدان تقييم، على أساس مقارن، أداء وكفاءة نُظُم تفتيش العمل بغية تحديد مجالات التحسين؛ و ii) تقييم القدرة على إصدار البيانات الحالية لإدارات تفتيش العمل لاستثمار الإحصاءات التي يتم الحصول عليها لجعلها متاحة للجمهور ولكافة المؤسسات ذات الصلة من خلال إحصاءات موثوق بها لا يمكن أن تُجمع من مصادر أخرى. لقد تم الحصول على النتائج في الأقسام القادمة من التجارب الوطنية التي أفضت إلى مجموعة مترابطة وشاملة من المؤشرات. إن المنهجية المقترحة ستمكّن البلدان ذات قدرات تفتيش العمل المختلفة من إصدار مجموعة ذات معنى من إحصاءات تفتيش العمل.

1.2. الأهداف

إن تصميم منهجية معيارية من أجل جمع إحصاءات تفتيش العمل ومعالجتها يهدف إلى تزويد البلدان بمجموعة مختصرة من المؤشرات والتدابير التي ستساعد في تقييم نظامها المتعلق بتفتيش العمل. إن محاولة التحديد الكمي لجودة نظام معين، وقياسها صعبة جداً ومهمة تحمل في ثناياها التحدي. مع ذلك، إن تأسيس نظام متماسك للمؤشرات الإحصائية بشأن تفتيش العمل يمثل خطوة كبيرة في ذلك الاتجاه. فإذا، يُراد من هذه المنهجية الإحصائية المقترحة مساعدة البلدان في تقييم نظامها المتعلق بتفتيش العمل وأداء هذا النظام وفعاليته وكفاءته، بالإضافة إلى التقدم المُحرز على مدى الزمن. هنا تبدو الإحصاءات كأداة: إن إصدار بيانات مناسبة سليمة موثوق بها ورصدها وتحليلها من سجلات تفتيش العمل ينبغي أن يساهم في تطوير نُظُم لتفتيش العمل ووظائفها تتسم

بالكفاءة. ينبغي تفسير الإحصاءات الصادرة بغية تحديد المجالات الرئيسية التي تحتاج إلى التحسين أو التي تتطلب مزيداً من الجهود، وتحديد الأنشطة التي يبدو أنها تعمل في الوقت الحاضر بفعالية.

من منظور أكثر عمومية، كان الهدفُ الشامل لهذه الدراسة تصميم منهجية ستساعد البلدان في استثمار الثروات الإحصائية في سجلاتها الإدارية، التي قليلاً ما تُستخدم كمصدر للإحصاءات، وسجلاتها المتعلقة بتفتيش العمل بصورة أكثر نوعية. إن نُظُم تفتيش العمل هي في وضعية متميزة لجمع بيانات قيِّمة بشأن مواضيع عديدة متعلقة بسوق العمل، كالحوادث والإصابات والأمراض المهنية، والحماية الاجتماعية، والعمل غير المُعلن، وعمل الأطفال، والعمل الجبري، وحماية الأمومة، ومسائل التمييز، وحيثما أيضاً تشملها مسؤولية إدارة تفتيش العمل، والعمل الصناعي، الانضمام إلى النقابات، والمفاوضات الجماعية، إلخ.. في الحقيقة، إن بعض هذه المواضيع لا يمكن، أو يصعب، التحكم فيها أو قياسها عبر المصادر التقليدية للإحصاءات، كاستقصاءات الأسر المعيشية والمؤسسات، مما يستدعي تسليط الضوء بشكل أوسع على أهمية سجلات تفتيش العمل بغية إصدار الإحصاءات.

تحتوي سجلات تفتيش العمل على معلومات مسجلة كجزء من وظائف إدارة تفتيش العمل وترتبط بالأحداث (الإصابات المهنية، عدم الدفع للحقوق المتعلقة بالأجور، إلخ) أو بالوحدات القائمة وسماتها (كالمنشآت الخاضعة، وحجمها ونوع الصناعة، والشكاوى وجنس مقدميها، ونمط الخروقات المُبلغ عنها، إلخ..). إن استخدام هذه السجلات كأساس لإحصاءات تفتيش العمل لا يتطلب جمعاً إضافياً للبيانات في حد ذاتها (كما هو الحال في الاستقصاءات) ومن حيث المبدأ لها تغطية كاملة للوحدات الاقتصادية الخاضعة من أجل الجدولة. إن مسألة الاختلافات بين التعاريف المتعلقة بالمفاهيم المُستهدفة والمتغيرات والتعاريف المسجلة الحالية هي، مع ذلك، هامة من أجل التصدي لها.

في البلدان حيث النظام الإحصائي الوطني غير متطور كثيراً وتندم استقصاءات الأسر المعيشية والمؤسسات التي تُجرى بفترات منتظمة لجمع المعلومات الأساسية المتعلقة بإحصاءات العمل، فإن السجلات الإدارية التي تصونها إدارات تفتيش العمل تمثل مصدراً قيِّماً للمعلومات. بالنسبة لتلك البلدان، فإن هذه الدراسة وتلك المنهجية المقترحة تبدو أن كفرصة للحصول، عبر سجلات تفتيش العمل، على بعض الإحصاءات الأساسية غير المتوفرة بعد أو غير المتوفرة في مكان آخر.

من أجل كافة الأسباب الواردة أعلاه، تساعد المنهجية الإحصائية المُتَّسقة في دعم كل نظام وطني لتفتيش العمل وتعزيزه، عدا عن تقديم فائدة إضافية تتجلى بدعم قابلية المقارنة الدولية. حالياً، يصعب مقارنة إحصاءات تفتيش العمل بين البلدان بسبب الاستخدام المختلف للمفاهيم، والتعاريف، والتصانيف، ووحدات التجزئة، وأدوات جمع البيانات وإجراءاته، إلخ.. إن الإحصاءات التي تُصدرها البلدان التي تطبق منهجية مناسبة واحدة تتبع المبادئ التوجيهية نفسها (المتبعة في هذا التقرير) ستساعد البلدان وستكون مناسبة على نحو أفضل من أجل المقارنات بين البلدان.

2.2. المفاهيم والتعاريف

ثمة مسألة أساسية تعيق تطوير إحصاءات لتفتيش العمل تتسم بالاستمرارية والتماسك بين البلدان ومن أجل المقارنات الدولية، ألا وهي الاستخدام المختلف للمفاهيم وللتعاريف ولبنود الاهتمام بسبب نقص التعاريف الموضوعية بوضوح والمتفق عليها دولياً. اعتماداً على الممارسات المختلفة في بلدان الدراسة الاسترشادية الستة بالإضافة إلى الخبرة في المنهجيات في هذا الميدان في منظمة العمل الدولية (ILO)، فيما يلي أدناه المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع إحصاءات تفتيش العمل مع تعريفها، بالإضافة إلى الوحدات والتصانيف الرئيسية التي ينبغي أن تُطبّق بغية وصف نُظُم الإحصاءات على نحو كاف.

2.2.1. مفاهيم أساسية

أ. الوحدات الاقتصادية: كافة الأماكن حيث تُنفَّذ أنشطة الإنتاج (سواء كان مُنظماً أو غير مُنظَّم) التي تؤدي إلى إنتاج السلع و/أو تقديم الخدمات كي تُباع في السوق أو السلع من أجل الاستعمال من قِبَل المُنتِج نفسه (أماكن عمل، مصانع، منشآت أو ممتلكات زراعية، مباني، مؤسسات، منشآت، أسر معيشية، شركات، إلخ..).





ب. الوحدات الاقتصادية الخاضعة لتفتيش العمل: الوحدات الاقتصادية الخاضعة لتفتيش العمل وفقاً للتشريعات الوطنية.

ج. السكان الملتحقون بعمل: يشير التعريف إلى أرقام الاستخدام الرسمية المنشورة من قبل البلد. من الممكن أن تعتمد الأرقام على التعريف الدولي الحالي (من القرار الذي أُعتمد من قبل المؤتمر الدولي التاسع عشر لاختصاصيي الإحصاء)،¹¹ الذي تضمن أن السكان الملتحقين بعمل هم كافة الأشخاص في سن العمل الذين، خلال فترة مرجعية قصيرة، أُستخدموا في أي نشاط لإنتاج السلع أو تقديم خدمات من أجل الأجر أو الربح. إنهم يشملون (أ) الأشخاص الملتحقون بعمل، «قائم بالعمل» أي الذين عملوا في عمل لمدة ساعة واحدة على الأقل؛ (ب) الأشخاص الملتحقون بعمل (لا يعمل) بسبب الغياب المؤقت عن العمل، أو بسبب ترتيبات وقت العمل [كالعمل على شكل نوبات (ورديات)، والوقت المرن، والإجازة التعويضية للعمل الإضافي].

د. السكان الملتحقون بعمل المشمولون بتفتيش العمل: أشخاص ملتحقون بعمل في وحدات اقتصادية خاضعة لتفتيش العمل وفقاً للتشريعات الوطنية (يمكن أن تشمل أمثلة الاستثناءات على عمال القطاع العام، العاملين لحسابهم الخاص،¹² العاملين المنزليين، إلخ).

هـ. السكان الملتحقون بعمل المسجلون لدى الضمان الاجتماعي أو نظام تأميني وطني ذي صلة: حالياً أشخاص ملتحقون بعمل مسجلون بالضمان الاجتماعي أو أي مؤسسة أخرى ذات صلة الذين يدفعون اشتراكات دورية بسبب علاقة استخدامهم (باستثناء الأشخاص العاطلين عن العمل الذين يحافظون على تغطيتهم).

11 http://www.ilo.ch/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm

12 كما عُرّفوا من قبل أحدث تصنيف دولي للوضع في الاستخدام (ICSE-93)، العامل لحسابه الخاص هو شخص يدير منشأته/ها الاقتصادية، أو يعمل على نحو مستقل في مهنة أو تجارة، ولا يُوظف مُستخدمين.

و. الخرق: هو أي مخالفة لشروط العمل أو معايير السلامة والصحة كما حددت في القوانين واللوائح الوطنية ذات الصلة.

ز. العمل التفتيشي: يحدث العمل التفتيشي كل مرة عندما يقوم مفتش أو أكثر بعمل مفرد ومميز لتحديد الامتثال لتشريعات العمل، سواء أكان استباقياً أم ارتكاسياً. تشتمل أعمال التفتيش على زيارات التفتيش، والخدمات الوقائية أو الاستشارية، والتحقق من الوثائق، وإجراءات ضمن أعمال ممكنة أخرى.

i. العمل التفتيشي الاستباقي: يحدث العمل التفتيشي الاستباقي عندما يقوم مفتش أو أكثر بعمل التفتيش بناء على مبادرة من الوزارة أو الوكالة المسؤولة كجزء من مهامه أو أنشطته المبرمجة.

ii. العمل التفتيشي الارتكاسي: يحدث العمل التفتيشي الارتكاسي عندما يقوم مفتش أو أكثر بعمل التفتيش الذي يُجرى استجابة لتقرير أو شكوى أو طلب أو إبلاغ آخر مسبق.

ح. زيارة التفتيش: تحدث زيادة التفتيش كل مرة عندما يزور مفتش أو أكثر وحدة اقتصادية بأنفسهم للتحقق من الامتثال لتشريعات العمل. إن زيارة التفتيش هي نوع خاص من العمل التفتيشي.

ط. معدات تفتيش العمل:

i. حواسيب تحت تصرف المفتشين: للقيام بوظائفهم؛ بالإمكان التشارك مع الوحدات الأخرى في نفس الوزارة أو الوكالة.

ii. معدات تقنية تحت تصرف المفتشين: للقيام بوظائفهم، بما في ذلك أدوات القياس والاختبارات (مثلاً، مقاييس شدة الصوت، مقاييس جودة الهواء، مقاييس الحرارة، معدات كشف الاهتزاز، إلخ.)، بالإضافة إلى معدات الوقاية الفردية.

iii. مركبات تحت تصرف المفتشين: وسائل تشغيلية لنقل المفتشين (مركبات) لإجراء زياراتهم؛ بالإمكان التشارك مع الوحدات الأخرى في نفس الوزارة أو الوكالة.

ي. مكتب تفتيش العمل: حيز مادي تحت تصرف وزارة العمل أو وكالة ذات صلة يُستخدم من قبل مفتشي العمل للقيام بوظائفهم؛ بالإمكان التشارك مع الوحدات الأخرى في نفس الوزارة أو الوكالة.

ك. مفتش العمل: مفتشو العمل هم موظفون عامون (رجال ونساء) يُسمَّون أو يُعيَّنون كمفتشي عمل (بما في ذلك المفتشون المُساعدون، أو مراقبو العمل، أو فئات مشابهة) والذين تقع على عاتقهم مهام الاستشارة والمراقبة والرصد وفقاً لقوانين العمل ولوائح، المسؤولين عن الإجراءات المتعلقة بالعقوبات في حال حدوث أي خرق.

ل. الإبلاغ المؤدي إلى أعمال التفتيش الارتكاسي:

i. شكوى رسمية: الإبلاغ عن خرق لقانون العمل موجهة إلى السلطة المناسبة من قِبل عامل، أو شخص ينوب عن العامل، أو مجموعة من العاملين أو اتحاد، أو صاحب عمل، أو أي شخص مُفوض وفقاً للقانون. إن هذه الشكوى قد تفضي إلى عمل تفتيش ارتكاسي.

ii. تقرير: الإبلاغ موجه إلى السلطة ذات الصلة مشير إلى إصابة أو حادث مهني يؤثر على سلامة وصحة العاملين، أو أي حقيقة أخرى، من قِبل صاحب عمل أو شخص أو هيئة أخرى مُلزَمة وفق القانون بالإبلاغ عن هذه الحوادث. قد يفضي هذا التقرير إلى عمل تفتيشي ارتكاسي.

م. الحادث المهني:¹³ الحادث المهني هو حدوث غير مُتوقَّع وغير مُخطَّط له، بما في ذلك أعمال العنف،

13 كما عُرِّف في القرار الذي أُعتمد في المؤتمر الدولي السادس عشر لاختصاصيي إحصاءات العمل http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087528/lang-en/index.htm

الذي ينشأ أثناء القيام بالعمل أو بسببه، والذي يعاني نتيجته عامل أو أكثر من إصابة شخصية أو مرض أو وفاة. يتعين اعتبار ما يلي من الحوادث المهنية: حوادث السفر والنقل والسير، التي يصاب بها العاملون والتي تنشأ نتيجة القيام بعمل أو أثناءه، أي خلال القيام بنشاط اقتصادي أو في مكان العمل أو خلال تنفيذ مهام صاحب العمل. ينبغي تصنيف الحوادث المهنية إلى حوادث مميتة وغير مميتة. كذلك بالإمكان جمع معلومات بشأن «الحوادث الخطرة».¹⁴

ن. الإصابة المهنية¹⁵: الإصابة المهنية هي أي إصابة شخصية أو مرض أو وفاة تنجم عن حادث مهني؛ إن حالة الإصابة المهنية هي حالة عامل واحد سببت إصابة مهنية كنتيجة لحادث مهني.

عندما يكون ممكناً، ينبغي تصنيف الحوادث المهنية إلى حوادث مميتة (كنتيجة للحوادث المهنية وحيثما تحدث الوفاة ضمن سنة واحدة بدءاً من يوم وقوع الحادث) وغير مميتة (مع ضياع وقت العمل).

س. المرض المهني¹⁶: المرض المهني هو مرض يحدث كنتيجة للتعرض، على مدى فترة من الزمن، لعوامل الخطر الناجمة عن نشاط العمل وهو لذلك مختلف عن الإصابة المهنية.

عندما يكون ممكناً، ينبغي تصنيف الأمراض المهنية كما ورد أعلاه.

ع. العقوبة: جزاء يُفرض كنتيجة لخرق مكتشف (مثلاً، الغرامة، الإيقاف عن العمل، سحب الترخيص، الإغلاق، السّجن، إلخ.).

i. غرامة الخرق: مقدار من الغرامة المالية يُفرض كنتيجة لخرق مكتشف، يُدفع بالعملة المحلية.

ii. السّجن: الحرمان من الحرية مع الحبس في سجن أو مؤسسة مشابهة كنتيجة لقرار صادر عن المحكمة.

iii. عقوبات أخرى: عقوبات من طبيعة مختلفة تُفرض بسبب مخالفة تشريعات العمل، كإيقاف الأعمال، الشُّهرة السلبية، إيقاف الترخيص أو سحبه.

2.2.2. فئات التجزئ والتصنيف

أ. الإقليم الإداري: يعتمد ذلك على التقسيمات الإدارية في كل بلد (مثلاً، ولاية، محافظة، منطقة، إلخ.).

ب. القطاع المؤسسي: قطاع عام؛ أو خاص؛ أو قطاع آخر محدد قانونياً خاضع لتفتيش العمل وفقاً للسياق الوطني.

ج. فرع النشاط الاقتصادي: يشير إلى صناعة محددة، كما هو مُعرّف في الإصدار الأحدث في التصنيف الصناعي المعياري الدولي لكافة الأنشطة الاقتصادية (ISIC.Rev.4)¹⁷ في أدنى مستوى ممكن من التجزئ أو في مستوى رقمين فرعيين (خانتين) على الأقل للتصنيف.

د. حجم المؤسسة: في زُمر وفقاً لعدد العاملين المُستخدّمين، حيث تستعمل زمر ضيقة ما أمكن وعلى نحو كامل: [4-1]؛ [5-19]؛ [20-49]؛ [50-99]؛ [100-499]؛ [500-999]؛ [1000 فأكثر].

14 كما هو مُعرّف في البروتوكول الصادر عام 2002 المتعلق باتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981، http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155

15 كما هو مُعرّف حالياً في القرار المُتّخذ من قِبَل المؤتمر الدولي السادس عشر لاختصاصي إحصاءات العمل http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087528/lang--en/index.htm

16 المرجع نفسه.

17 الإشارة إلى جداول البنية والتوافق للتصنيف الصناعي المعياري الدولي لكافة الأنشطة الاقتصادية، التنقيح 4، متاح على الموقع: <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>



- لتيسير دراسة المنشآت المتوسطة أو الصغيرة أو المتناهية الصغر في الحجم، فإنه من الضروري أن تُجمَع البيانات باستخدام زُمْر أضيق؛ إن الإحصاءات الصادرة باستخدام زمر أضيق يمكن دوماً دمجها في زمر أوسع فيما بعد، عند الحاجة. لا ينبغي أن يكون من المقبول وجود فئة غير معروفة هنا.¹⁸
- هـ. المهنة: كما هي مُعرَّفة في أحدث إصدار من التصنيف المعياري الدولي للمهن (ISCO-08)¹⁹، في أدنى مستوى ممكن من التجزئة أو في مستوى رقمين فرعيين (خانتين) على الأقل للتصنيف.
- و. العمر: في زُمْر عمرية على نحو كامل مؤلفة من 5 سنوات بدءاً من عمر 15 سنة أو العمر الأدنى المُستخدَم لتعريف سن العمل لغايات إحصائية: [10-14] (فقط في حال أن العمر الأدنى أقل من 15)؛ [15-19]؛ [20-24]؛ [25-29]؛ [30-34]؛ [35-39]؛ [40-44]؛ [45-49]؛ [50-54]؛ [55-59]؛ [60-64]؛ [65-69]؛ [70 فأكثر].
- ز. الجنس: ذكور، إناث. لا ينبغي أن يكون من المقبول وجود فئة غير معروفة هنا.
- ح. الوضع في الاستخدام: كما هو مُعرَّف في أحدث إصدار من التصنيف الدولي للوضع في الاستخدام (ICSE-93)²⁰؛ عمال؛ أصحاب عمل؛ عاملون لحسابهم الخاص؛ أعضاء تعاونيات مُنتخبين؛ العاملون المساهمون من الأسرة؛ عاملون لا يمكن تصنيفهم. في حال تعذر ذلك، فإنه يُنصَح بتجزئة الاستخدام الإجمالي إلى، على الأقل، العمل بأجر (مُستخدَمون) واستخدام للحساب الخاص (تُضاف كافة الفئات الأخرى).
- ط. تخصص مفتشي العمل: عام، ظروف العمل والاستخدام، السلامة والصحة، ضمان اجتماعي، زراعي، صناعي - محدد، تخصص آخر.
- ي. نوع العمل التفتيشي: زيارات (استباقية أو ارتكاسية)؛ أعمال أخرى (مراجعة الوثائق، التشاور مع مؤسسات أخرى، خدمات استشارية، إلخ).
- ك. نوع زيارة التفتيش: زيارة أولى، زيارة متابعة، أخرى. حيثما يكون قابلاً للتطبيق، أيضاً: زيارة مُعلَّنة؛ زيارة غير مُعلَّنة.
- ل. عدد المفتشين المُعيَّنين: 1؛ 2؛ [3-5]؛ أكثر من 5.
- م. نوع الشكوى:
- i. العامل بنفسه/ بنفسها
 - ii. فرد بالنيابة عن العامل (العاملين)
 - iii. منظمة العمال
 - iv. صاحب العمل
 - v. منظمة أصحاب العمل
 - vi. أي شخص أو مؤسسة أخرى أقرها القانون.
- ن. أسباب الإبلاغ عن الشكاوى أو التقارير (قد تكون الفئات أكثر تحديداً بناءً على الظروف الوطنية):
1. السبب الرئيس للشكوى الرسمية:
 - i. عدم دفع الأجور
 - ii. عدم تطبيق الحد الأدنى للسن

18 الإشارة إلى الإصدار الأحدث للتوصيات الدولية للإحصاءات الصناعية (IRIS-2008) وهو متاح على الموقع <http://unstats.un.org/unsd/industry/guidelines.asp>

19 التصنيف المعياري الدولي للمهن؛ تعاريف البنية والمجموعة وجدول التوافق http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

20 كما هو مُعرَّف في القرار المتعلق بالتصنيف الدولي للوضع في الاستخدام (ICSE) الذي اعتمدته المؤتمر الدولي الخامس عشر لاختصاصيي إحصاءات العمل، متاح على الموقع http://www.ilo.ch/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang--en/index.htm



- iii. وقت العمل المفرط
- iv. نقص الراحة الأسبوعية المناسبة
- v. مخالفات للإجازة السنوية أو استحقاقات العطل
- vi. مخالفات للسلامة والصحة المهنتين، بما في ذلك استخدام مواد خطرة (بما في ذلك الزراعة)
- vii. العمل غير المُعلن
- viii. أشكال غير معيارية للعمل
- ix. أي شكل من التمييز (الجنس، المنشأ الأثني، الدين، العجز، إلخ).
- x. المهاجمة والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي
- xi. إخفاق الإبلاغ الإلزامي إلى السلطة المختصة عن الحوادث أو الأمراض المهنية، أو الإصابات أو أي حدوث آخر ذي صلة
- xii. أشكال خطيرة لعمل الأطفال أو أسوأ أشكاله²¹
- xiii. العمل الجبري²²
- xiv. مخالفات لحماية الأمومة
- xv. إنهاء جائر للاستخدام أو الفصل من العمل
- xvi. مخالفة لحرية التجمع أو أنشطة مضادة للاتحادات
- xvii. نقص التدريب المهني الكافي
- xviii. أخرى
- 2. السبب الرئيس للتقرير:
 - i. الإصابات والحوادث المهنية
 - ii. الأمراض المهنية
 - iii. العمل غير المُعلن
 - iv. أشكال غير مشروعة لعقد العمل
 - v. ظروف عمل غير ملائمة
 - vi. مخالفة المعايير المتعلقة بالعلاقات الصناعية
 - vii. أخرى

س. عدد الخروقات المكتشفة: 0؛ 1؛ 2؛ [3-5]؛ [6-10]؛ أكثر من 10

ع. الخروقات المكتشفة (قد تكون الفئات أكثر تحديداً بناءً على السياق الوطني)، بحسب النوع الرئيس للخرق:

- i. عدم دفع الأجور
- ii. عدم تطبيق الحدود الدنيا للأجور (من الممكن بحسب القطاعات)

21 كما هو مُعرَّف في القرار المتعلق بإحصاءات عمل الأطفال الذي اعتمدته المؤتمر الدولي الثامن عشر لاختصاصيي إحصاءات العمل، متاح على الموقع: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112458/lang-en/index.htm

22 كما هو مُعرَّف في المادة 2 من اتفاقية العمل الجبري، 1930 (رقم 29) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUP:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029



- iii. وقت عمل مفترط
- iv. مخالفات للسلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك استخدام مواد خطرة (بما في ذلك الزراعة)
- v. العمل غير المُعلن
- vi. عقد العمل
- vii. التمييز
- viii. المهاجمة أو التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي
- ix. إخفاق الإبلاغ الإلزامي إلى السلطة المختصة عن الحوادث أو الأمراض أو الإصابات المهنية، أو أي حدوث آخر ذي صلة
- x. أشكال خطيرة لعمل الأطفال أو أسوأ أشكاله
- xi. العمل الجبري
- xii. أخرى

ف. حالة الخروقات: خروقات مُصَحَّحة على نحو كامل،²³ خروقات مُصَحَّحة جزئياً، خروقات غير مُصَحَّحة.

ص. حالة العقوبات: المفروضة والمدفوعة لمرة واحدة، العقوبات المفروضة والمدفوعة لأكثر من مرة واحدة، العقوبات المفروضة لمرة واحدة لكن غير مدفوعة ضمن موعد نهائي معين، العقوبات المفروضة لأكثر من مرة واحدة لكن غير مدفوعة ضمن موعد نهائي معين.

ق. الغرامات المفروضة: مقادير من الغرامات المالية المفروضة موزعة على رُمر من القيم النقدية، ومحددة وفقاً للظروف الوطنية، تُدفع بالعملة المحلية، ويمكن أن تبدأ الغرامة بمستوى قانوني أدنى وتتصاعد إلى غرامة بمستوى قانوني أعظمي مفروض.

3.2. جمع البيانات

إن مقداراً كبيراً من المعلومات الهامة يمكن الوصول إليه بسهولة من قِبل إدارات تفتيش العمل عبر أعمال التفتيش التي تُنجز، ولكي تصبح هذه المعلومات مناسبة للإحصاءات فإنه يجب أن تخضع البيانات لمعالجة إحصائية كي تتحول السجلات الإدارية إلى سجلات إحصائية تضمن جودة البيانات. يمكن تحسين جودة هذه البيانات عبر تذکر الاعتبار الرئيسة بشأن جمع البيانات وعمليات استخراج البيانات الواردة أدناه.

3.2.1. طرائق وإجراءات جمع البيانات واستخراجها

إن مفتشي العمل هم في وضعية متميزة لجمع بيانات مفيدة بشأن المواضيع المتعلقة بالعمل، حتى ولو أن نشاطهم الرئيس ليس إحصائياً بالدرجة الأولى، فإنهم هم الذين يجرّون العمل الميداني لعمليات جمع البيانات. عبر زيارتهم إلى الوحدات الاقتصادية (أماكن العمل) وأعمال التفتيش فإنهم يحققون قدرة إدارة التفتيش على إصدار معلومات مفيدة لغايات إحصائية تعتمد إلى حد كبير على مفتشي العمل.

توضع البيانات والمعلومات مع بعضها لتشكيل سجل إداري الذي هو جزء من التسجيل الإداري. وتُحدّث هذه السجلات لغايات إدارية، وليست لغايات إحصائية، لكن طبيعتها تجعلها مصدراً شاملاً للإحصاءات بشأن

²³ يشير ذلك إلى تصحيح الخروقات في الظروف المؤسّسة بواسطة مفتشي العمل (ضمن الموعد النهائي المُعطى لتصحيح الخروقات). عندما تتداخل الفترة المؤسّسة لتصحيح الخروقات مع الفترة المرجعية للإحصاءات الصادرة (من أجل أغراض هذه المنهجية المقترحة، سنة ميلادية)، فإن فئة إضافية يمكن تضمينها من أجل الخروقات قيد النظر (كـ «خروقات مُعلّقة للسنة القادمة» أو «خروقات مُعلّقة من السنة السابقة»).



الوحدات في نطاقها. من أجل السجلات الإدارية (في هذه الحالة سجلات تفتيش العمل) كي تفيد أيضاً كمصدر لإحصاءات يُعَوَّل عليها، فإنها بحاجة إلى اتباع بعض المبادئ التوجيهية وتحقيق بعض الشروط التي ستجعلها سجلات إحصائية أيضاً.²⁴

أولاً، ينبغي أن تكون المعلومات التي جُمِعت ذات صلة؛ أي، ينبغي للبيانات التي جُمِعت أن تكون متعلقة بشدة بنوع المعلومات الإحصائية المنشودة. أيضاً، ينبغي أن تكون البيانات في السجل دقيقة ما أمكن.

أيضاً ينبغي أن يكون السجل كاملاً وشاملاً. إن كافة الوحدات (مثلاً، الأشخاص أو الوحدات الاقتصادية) المشمولة بواسطة السجل (مثلاً، الإقليم، القطاع، البلد، إلخ...) ينبغي أن تكون مُتَضَمَّنة، وينبغي أن تكون المعلومات بشأن كل وحدة كاملة. لا ينبغي وجود أي وحدات مفقودة، أو أي وحدات مكررة، أو أي متغيرات أو معلومات مهمة مفقودة لوحدة معينة. مثالياً، كل وحدة في السجل يمكن أن تُحدَّد على نحو وحيد وذلك بفضل المعلومات المتوفرة بشأنها.

للمرجعات الزمنية أهمية خاصة من أجل إصدار الإحصاءات من السجلات الإدارية. من الضروري دوماً أن تُسَجَّل، بدقة ما أمكن، التواريخ التي حدثت فيها الأحداث (مثلاً، تواريخ زيارات تفتيش العمل، تواريخ فرض العقوبات، تواريخ توثيق الشكاوى، إلخ). بالإضافة إلى تواريخ التسجيل (التي هي تواريخ إدخال المعلومات في السجل).

ينبغي توافر البيانات الموجودة في السجل سريعاً، وأن تُخزَّن بتنسيق يدعم استخدامها لغايات إحصائية، كقاعدة بيانات. إن التنسيق المناسب للسجل سيسر أيضاً التحديث المنتظم لبياناته.

إن استخراج البيانات من هذه السجلات يمكن أن يحدث في نقاط مختلفة من العملية. قد تحتاج الإحصاءات المُستخرجة إلى أن تُصدَّر وينبغي أن تُستخدَم مفاهيم ووحدات إلخ. قابلة للمقارنة في كافة المراحل المختلفة للتفتيش.

إن مفتشي العمل هم جامعوا البيانات دون وسيط، لهذا إنهم أفضل من يضمن الوفاء بالشروط. مع ذلك، نظراً لأن جمع البيانات بعيد عن أن يكون نشاطهم الأساسي، فإنه ينبغي تدريبهم تدريباً إحصائياً أساسياً كافياً. ينبغي أن يشمل هذا التدريب مواضيع كإجراءات جمع البيانات، التسجيل المنهجي للمعلومات، جودة البيانات، معالجة القيم المفقودة، إلخ.

يمكن استخدام بعض الآليات لضمان جودة الإحصاءات الناشئة عن سجلات تفتيش العمل. مثلاً، حيثما تُستخدَم وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في المرحلة الأولية لجمع البيانات، فقد نفذ بعض البلدان نظاماً لا يتيح للمفتشين الانتقال إلى الخطوة اللاحقة إلا بعد الاستكمال الكامل لكل جزء من المعلومات اللازمة في المرحلة السابقة.

2.3.2. التحقق من جودة البيانات

من الأساسي إجراء بعض التحقيقات المتعلقة بالجودة لإثبات صحة الإحصاءات الصادرة. ينبغي إجراء تلك التحقيقات المتعلقة بالجودة في مراحل عديدة لعملية إصدار الإحصاءات، أو في مرحلتين على الأقل: لضمان جودة البيانات الأولية، التي هي، البيانات التي جُمِعت على نحو أولي وأُدخلت في السجل، ولضمان جودة الإحصاءات الصادرة، التي هي، المُخرَج.

يمكن إجراء بعض التحقيقات الأساسية للتأكد لتصحيح أي أخطاء نشأت عن الإدخال اليدوي للبيانات أو لتحديد الأرقام التي لا تتسم بالتساق، كالتحقق من أن الإجماليات مساوية لمجموع كافة الفئات، أو عدم وجود قيم سلبية حيثما لا تكون قابلة للتطبيق. ثمة بعض المتغيرات شديدة الصلة والحالات حيث ينبغي لمتغير معين أن لا يكون على الإطلاق أكبر من متغير آخر، أو من قيمة محددة. في حالات أخرى، ينبغي للنتائج أن تكون هي نفسها (مثلاً، ينبغي أن يكون عدد الوحدات الاقتصادية التي تمت زيارتها مساوياً لعدد الزيارات الأولى التي أُجريت).

24 Labour statistics based on administrative records: guidelines on compilation and presentation, ILO, 1997; http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_105_engl.pdf and Register-based Statistics: Administrative Data for Statistical Purposes, A. and B. Wallgren.



يمكن إجراء تحقق إضافي عبر حساب النسب (كنسبة الذكور للإناث) والنسب المئوية، والتحقق أنها ضمن المجال المُتَوَقَّع، وأنه لا توجد معدلات تفوق 100 بالمئة في حالة «لا ينطبق».

إن الإحصاءات التي تم الحصول عليها، على سبيل المثال بشأن الحوادث المهنية المُعلَّنة أو بشأن عدد الإصابات، ينبغي أن تُقَارَن مع تلك المشتقة من مصادر أخرى (حيثما توجد مصادر أخرى والبيانات متاحة)، كما ينبغي دراسة اتجاهات المتغيرات المختلفة. إن التعاون مع المكتب الوطني للإحصاءات مفيد من أجل مقارنة التقديرات من مصادر مختلفة بغية جعلها مُتَّسِقَة عبر تصحيح الاختلافات التي يمكن أن تنجم عن المنهجية المُستخدمة أو عن الاختلافات في تغطية السكان.

3.3.2. بنود جمع البيانات

وفقاً للاتفاقية ذات الرقم 81 والاتفاقية ذات الرقم 129، فإنه ينبغي أن تغطي البيانات التي جُمِعت معلومات، على الأقل، بشأن موظفي تفتيش العمل، وأماكن العمل الخاضعة للتفتيش، وعدد المُستخدمين، وزيارات التفتيش، والمخالفات والعقوبات المفروضة، والخروقات المُبلَّغ عنها إلى السلطات المختصة، والحوادث المهنية، والإصابات المهنية، والأمراض المهنية.

علاوة على ذلك، ينبغي للمواضيع التي تغطيها الإحصاءات أن تبحث في كل جانب من تفتيش العمل بحد ذاته، الذي هو الأنشطة التي أُجريت، المعدات والموارد المتوفرة، النتائج التي تم الحصول عليها، كفاءة المهام المُنجزة، الأداء الإجمالي لتفتيش العمل، إلخ.

تشتمل أيضاً بنود جمع البيانات مثالياً على مجال واسع من المواضيع لا ترتبط بدقة بتفتيش العمل، لكنها مهمة لمراقبة سوق العمل، كمستويات الاستخدام (وأماكن العمل والعاملين المشمولين)، أنواع عقود العمل، والدخل (دخل غير كافٍ، عدم دفع الأجور، إلخ)، وقت العمل [ساعات عمل طويلة، عمل إضافي، ترتيبات وقت العمل كالعمل عند الطلب، النوبات (الورديات) الليلية، إلخ.]، الحماية الاجتماعية، حماية الأمومة، عمل الأطفال، العمل الجبري، إلخ. اعتماداً على الظروف الوطنية، قد يكون من مسؤولية إدارة تفتيش العمل تسجيل (بعض أو كافة) أنواع الأفعال الصناعية (الإضراب، الإضراب العكسي (الإغلاق التعجيزي، تباطؤ الأداء).

ينبغي أن تحتوي السجلات على الأنماط الهامة من المعلومات - كالسبب، والمدة، وأنواع العاملين المشمولين (على نحو مباشر، وعلى نحو غير مباشر، والعاملين غير المشمولين عادة لكن الذين يعملون في الوحدة متأثرون)، وبحسب الجنس، بالإضافة إلى المتغيرات المرجعية للوحدة الاقتصادية. إن اعتماد منهجية مُتَّسِقَة مع تلك المُستخدمة من قِبل النظام الإحصائي للعلاقات الصناعية سيضمن النتائج المُحسَّنة.

ينبغي أن يساهم نظام تفتيش العمل بتحقيق المساواة بين الجنسين عبر تفهم وضع الرجال بالنسبة للنساء من خلال نتائج تفتيش العمل ومعالجة الوقاية منه وفق القوانين الوطنية للعمل. ينبغي لإحصاءات تفتيش العمل ومؤشراته أن تسمح بالتحليل وفقاً لنوع الجنس الذي ييسر الاحتياجات النوعية للسياسات وأساليبها، كمدى تسجيل التحرش الجنسي أو التحرشات الأخرى، وهل المتأثرون رجال أم نساء؟. يمكن للسجلات الكافية لتفتيش العمل أن تُظهِر فيما إذا كان حدوث الإصابات المهنية لدى الرجال ذا تواتر أكبر فعلياً منه لدى النساء أو من طبيعة مختلفة؛ فيما إذا كانت المهن التي تسيطر عليها النساء والوظائف المعتمدة عليهن المرتبطة بمهام متكررة تعرض على الحوادث لكن الإصابات المهنية أقل؛ فيما إذا كان من الممكن للعاملين الذكور والعاملات أن يعانون من ساعات العمل المفرطة أو العمل الإضافي. إن سجلات تفتيش العمل التي لا يتم فيها جمع كافة البيانات ذات الصلة بحسب نوع الجنس من أجل التغطية الأوسع (مثلاً، أنواع الخروقات، وفئات التصنيف، وحجوم المؤسسة) تستجيب على نحو ضعيف لشؤون التحيز المتعلق بنوع الجنس في الامتثال.

إن قائمة المواضيع التي تغطيها إحصاءات تفتيش العمل تعتمد على السمات الوطنية لنظام تفتيش العمل والإجراءات القائمة، لكن ينبغي دوماً أن تكون واسعة ما أمكن. يمكن إيجاد مجموعات من البيانات الموحدة لتقديم إحصاءات كافية لتلبية الاحتياجات الأساسية لمستخدمي إحصاءات تفتيش العمل، ومجموعات من البيانات الأوسع التي تتطلب موارد وعمليات إضافية من أجل مجموعات المُستخدمين أو الاستخدام من قِبل المؤسسات.



4.3.2. الحاجة إلى التعاون بين الوكالات والمؤسسات المعنية

بغية إيجاد سجل لتفتيش العمل كامل وشامل ما أمكن لإصدار إحصاءات تفتيش العمل، فإن ثمة حاجة إلى التنسيق بين كافة المؤسسات الحكومية ذات الصلة، وعلى وجه الخصوص المكتب الوطني للإحصاءات. ينبغي لكافة الوكالات التي تُعنى بشؤون مشابهة أن تتعاون وأن تشارك في تقديم قواعد البيانات المتوفرة لديها (ضمن الحد الذي تسمح به اتفاقات السرية وأمن البيانات)، لأنه غالباً ما يكون لدى إحدى المؤسسات معلومات قيّمة بالنسبة لمؤسسة أخرى لا تتوافر لدى هذه المؤسسة، والعكس بالعكس. إن لدى وزارات العمل والصحة والضمان الاجتماعي والضرائب والهجرة، والمكاتب الوطنية للإحصاءات بيانات مفيدة للوكالات الأخرى (يصعب أحياناً وصولها إليهم بسهولة)؛ فإذا، ينبغي أن يكون التعاون وطيداً مع بعضها البعض بما يتعلق بإحصاءات المواضيع التي أُشير إليها أعلاه.

للتصدي لمسائل تدني الإبلاغ إلى السلطة المختصة، أو لمسائل الاختلافات في الأشخاص الذين يُبلغون كل مؤسسة (مثلاً، يُطلب من أصحاب العمل الإبلاغ عن الحوادث إلى وزارة العمل، في حين أن المُستخدمين يُبلغون عن إصابات العمل إلى الجهة المعنية بالضمان أو التأمين الاجتماعي للحصول على التعويضات، ولذلك قد تختلف الأرقام بين هاتين الوكالتين)، فإنه سيكون مثالياً إنشاء قاعدة بيانات موحدة، أو، على الأقل، وجود تعاون وطيد بين الوكالات عبر استخدام مفاهيم ومتغيرات موحدة.

ينبغي تنظيم واستمرار هذا التعاون لأغراض إصدار إحصاءات تفتيش العمل المعتمدة على السجل، وذلك بناء على التزامات حكومية في المستوى الأعلى.

5.3.2. الحاجة إلى تحديث المعدات وتنظيم إجراءات جمع البيانات واستخراجها

ثمة استنتاج مشترك واحد لوحظ في كافة التجارب الوطنية الاسترشادية يتعلق بفوائد تحديث المعدات الموضوعية تحت تصرف مفتشي العمل. يشير هذا التحديث إلى كل من الوسائل التي يُستخدمها مفتشو العمل أثناء العمل الميداني ونظام التسجيل المُستخدم لإحداث سجلات تفتيش العمل.

من وجهة النظر الإحصائية، فإنه بالإمكان تحسين جودة البيانات كثيراً عبر التقليل إلى أدنى حد ممكن، قدر الإمكان، من الإدخال اليدوي للبيانات، في كل مرحلة من العملية الإحصائية. إن تنظيم إجراءات جمع البيانات واستخدام وسائل إلكترونية يقللان من أثر التدين وأخطاء الطباعة. إن تزويد مفتشي العمل بتلك الوسائل أثناء العمل الميداني سيشجع تخطي مرحلة إدخال البيانات الثانوية الضرورية، مما يؤدي إلى التخلص من الأخطاء بالكامل التي تنشأ عن هذه العملية وإلى زيادة الكفاءة.

علاوة على ذلك، إن وجود نظام إلكتروني (من المفضل المعتمد على الإنترنت) يسرع كثيراً عملية إصدار الإحصاءات، عبر جعل البيانات متاحة سريعاً وعلى الفور للأشخاص المعنيين. كذلك تتناقض الفترات الزمنية بين المراحل.

إن وجود كافة المعلومات التي جُمِعت في تنسيق إلكتروني ييسر أيضاً استخدام الإحصاءات وتحليلها وتفسيرها. بواسطة قاعدة البيانات الإلكترونية يستطيع المُستخدمون أداء عمليات الاستعلام التي يعتبرونها مفيدة لتحليلهم.

إن فوائد المعدات والعمليات الحديثة هي أبعد مما يتعلق بإصدار الإحصاءات فقط. إن تزويد مفتشي العمل أثناء العمل الميداني بوسائل إلكترونية ونقالة، وإتاحة الوصول المناسب والدائم لموظفي تفتيش العمل إلى الإنترنت، ووجود السجل الشامل في تنسيق إلكتروني، سيجعل جهاز تفتيش العمل أكثر تفاعلاً وأكثر كفاءة. ستصل المعلومات بأسلوب أنسب زمنياً إلى الأشخاص المعنيين الذين من ثم سيتعاملون معها على نحو أسرع (مثلاً، المعلومات بشأن تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي، والحوادث المُبلّغ عنها، والعقوبات السابقة المفروضة). إن أتمتة معالجة كافة الأشكال وإجراءات التبليغ تسرع تقديم الخدمات وإنجاز المهام. إنها تقلل تكاليف وأخطار الأخطاء مقارنة بالنظم اليدوية - في الإجراءات اليدوية المعتمدة على الورق، فإن تسجيل المعلومات ومراجعتها وتحليلها هي مهام تستهلك كثيراً من الوقت. إضافة إلى ذلك، إن السجلات المحفوظة بتنسيق ورقي عرضة للتلف بسهولة.



4.2. المؤشرات والتدابير المقترحة والتجزئة المنشود المقابل

إن المؤشرات والجداول المطروحة في هذه المنهجية المقترحة من أجل إحصاءات تفتيش العمل يقصد من جميعها أن تكون مؤشرات سنوية، مع الإشارة إلى السنة التقويمية، من أجل التسجيل وغايات المقارنة الدولية، بالإضافة إلى دعم دراسة الاتجاهات على مدى فترات طويلة من الزمن. اعتماداً على سمات كل مؤشر معين، فإن الأرقام السنوية يمكن أن تكون متوسطات سنوية للبيانات التي تُجمع في نقاط مختلفة خلال السنة (مثلاً، المتوسط السنوي للأرقام الربعية السنوية الأربعة أو الأرقام الشهرية لـ 12 شهراً)، الأعداد التراكمية للبيانات المسجلة خلال السنة، البيانات المُلاحظة في نقطة واحدة من الزمن (مثالاً من أجل نهاية السنة التقويمية، وبالنسبة إلى نقطة مجموعة زمنية)، إلخ. لأغراض رصد أنشطة تفتيش العمل في الفترة الحالية، فإن إدارة تفتيش العمل أو الوزارة المعنية قد تكون مهمة بالحصول على مؤشرات لأمد قصير (شهرياً، أو ربعياً) بالإضافة إلى المؤشرات السنوية.

اعتماداً على أفضل الممارسات المُلاحظة في الدراسات الوطنية التي أُجريت في البلدان الاسترشادية الستة، فقد اقترحت مجموعة أساسية من المؤشرات الموصى بها في منهجيتنا من أجل إحصاءات تفتيش العمل. قُصد من تلك المؤشرات أن تكون مرنة بما يكفي كي تناسب احتياجات نُظم تفتيش العمل وخصائصها في البلدان ذات الظروف المختلفة. إنها تُقسّم إلى أربع مجموعات رئيسية: مؤشرات السياق، ومؤشرات الموارد، ومؤشرات العمل المُنجَز، ومؤشرات الكفاءة والجودة.

يُسلط الضوء أيضاً على تجارب البلد، رغم أهمية الخصائص الوطنية، والإحصاءات التي يمكن إصدارها لتعطي انطباعاً عن هذه السمات. وبالتالي أيضاً إن ما يُقدّم هو قسم بشأن المؤشرات الوطنية ذات الاهتمام للبلدان اعتماداً على السياق الوطني.

1.4.2 مؤشرات أساسية

مؤشرات السياق

تُمكّننا هذه المؤشرات من تحديد السياق الوطني الذي يعمل فيه تفتيش العمل، مع الأخذ بالحسبان سمات كل بلد.

العمل والوحدات الاقتصادية

■ العدد الإجمالي للأشخاص الملتحقين بعمل مُصنّفين بحسب:

- الجنس
- العمر
- الإقليم ضمن البلد²⁵
- قطاع المؤسسة
- المجموعة المهنية الكبرى
- فرع النشاط الاقتصادي
- الوضع في الاستخدام

²⁵ يشير إلى الإقليم الإداري للبلد.



■ العدد الإجمالي للمُستخدَمين مُصنَّفين بحسب: ²⁶

- الجنس
- العمر
- الإقليم ضمن البلد
- قطاع المؤسسة
- المجموعة المهنية الكبرى
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة

■ عدد الوحدات الاقتصادية مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- قطاع المؤسسة
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة

التغطية بالضمان الاجتماعي

■ السكان الملتحقون بعمل المُسجَّلون في الضمان الاجتماعي مُصنَّفون بحسب:

- الجنس
- العمر
- الإقليم ضمن البلد
- قطاع المؤسسة
- المجموعة المهنية الكبرى
- فرع النشاط الاقتصادي
- الوضع في الاستخدام
- حجم المؤسسة

التغطية بتفتيش العمل

■ السكان الملتحقون بعمل المشمولون بتفتيش العمل مُصنَّفون بحسب:

- الجنس
- الإقليم ضمن البلد
- قطاع المؤسسة
- فرع النشاط الاقتصادي
- الوضع في الاستخدام

²⁶ يُستَمَد التمييز بين الاستخدام الإجمالي والمُستخدَمين من الإصدار الأخير من التصنيف الدولي للوضع في الاستخدام (ICSE-93) الذي أشار إلى أن المقصود بالاستخدام هو كلُّ من الاستخدام بإجر (مُستخدَمون) والاستخدام للحساب الخاص (كافة الفئات الأخرى) (<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html#ICSE-93>)



■ عدد المُستخدَمين المشمولين بتفتيش العمل مُصنَّفين بحسب:

- الجنس
- الإقليم ضمن البلد
- قطاع المؤسسة
- فرع النشاط الاقتصادي

■ عدد الوحدات الاقتصادية الخاضعة للتفتيش مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- قطاع المؤسسة
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة

الحوادث المهنية

■ عدد الحوادث المهنية المُبلَّغ عنها ²⁷ مُصنَّفة بحسب:

- مميتة أو غير مميتة
- فرع النشاط الاقتصادي

■ نسبة الحوادث المهنية المميتة وغير المميتة المُبلَّغ عنها لكل فرع من النشاط الاقتصادي من العدد الإجمالي للحوادث المُبلَّغ عنها.

$$100 \times \frac{\text{الحوادث المهنية المميتة المُبلَّغ عنها في فرع معين للنشاط الاقتصادي}}{\text{العدد الإجمالي للحوادث المهنية المميتة المُبلَّغ عنها}}$$

$$100 \times \frac{\text{الحوادث المهنية غير المميتة المُبلَّغ عنها في فرع معين للنشاط الاقتصادي}}{\text{العدد الإجمالي للحوادث المهنية غير المميتة}}$$

■ حالات الإصابات المهنية المُبلَّغ عنها مُصنَّفة بحسب:

- الجنس
- العمر
- مميتة أو غير مميتة
- فرع النشاط الاقتصادي

■ نسبة الإناث من حالات الإصابات المهنية المميتة وغير المميتة المُبلَّغ عنها بحسب فرع النشاط الاقتصادي.

$$100 \times \frac{\text{الإصابات المهنية المميتة لدى النساء المُبلَّغ عنها}}{\text{العدد الإجمالي للإصابات المهنية المميتة المُبلَّغ عنها}}$$

27 يشتمل ذلك ضمناً ما هو مُبلَّغ عنه إلى السلطة المختصة.

$$100 \times \frac{\text{الإصابات المهنية غير المميتة لدى النساء المُبلَّغ عنها}}{\text{العدد الإجمالي للإصابات المهنية غير المميتة المُبلَّغ عنها}}$$

- نسبة حالات الإصابات المهنية المميتة وغير المميتة المُبلَّغ عنها لكل فرع من النشاط الاقتصادي من العدد الإجمالي للحالات المُبلَّغ عنها.

$$100 \times \frac{\text{الإصابات المهنية المميتة المُبلَّغ عنها في فرع معين من النشاط الاقتصادي}}{\text{العدد الإجمالي للإصابات المهنية المميتة المُبلَّغ عنها}}$$

$$100 \times \frac{\text{الإصابات المهنية غير المميتة المُبلَّغ عنها في فرع معين من النشاط الاقتصادي}}{\text{العدد الإجمالي للإصابات المهنية غير المميتة المُبلَّغ عنها}}$$

- معدّل تكرار الإصابة المهنية المميتة وغير المميتة مُصنَّفاً بحسب الجنس وفرع النشاط الاقتصادي.

$$1,000,000 \times \frac{\text{الإصابات المهنية المميتة المُبلَّغ عنها}}{\text{العدد الإجمالي لساعات عمل العاملين في المجموعة المرجعية}}$$

$$1,000,000 \times \frac{\text{الإصابات المهنية غير المميتة المُبلَّغ عنها}}{\text{العدد الإجمالي لساعات عمل العاملين في المجموعة المرجعية}}$$

- معدل وقوع الإصابة المهنية المميتة وغير المميتة مُصنَّفاً بحسب الجنس وفرع النشاط الاقتصادي

$$100,000 \times \frac{\text{الإصابات المهنية غير المميتة المُبلَّغ عنها}}{\text{العدد الإجمالي للعاملين في المجموعة المرجعية}}$$

$$100,000 \times \frac{\text{الإصابات المهنية المميتة المُبلَّغ عنها}}{\text{العدد الإجمالي للعاملين في المجموعة المرجعية}}$$

الأمراض المهنية

- عدد الأمراض المهنية المُبلَّغ عنها ²⁸ مُصنَّفة بحسب:

- الجنس
- العمر
- مميتة أو غير مميتة
- فرع النشاط الاقتصادي



الإضرابات والإضرابات العكسية (الإغلاقات التعجيزية)

- عدد الإضرابات والإضرابات العكسية (الإغلاقات التعجيزية) الجارية²⁹ بحسب فرع النشاط الاقتصادي.
- عدد العاملين المشمولين بالإضرابات والإضرابات العكسية (الإغلاقات التعجيزية) مُصنَّفين بحسب فرع النشاط الاقتصادي.

مؤشرات الموارد

هذه الإحصاءات تمكّننا من التحديد الكمي لتطور الموارد ودراسته التي بحوزة إدارة (إدارات) تفتيش العمل لتأدية مهامها. إن المراد في تلك المؤشرات قياس الموارد البشرية والمالية، بالإضافة إلى المكاتب والمعدات المادية المتوافرة.

الموارد البشرية

- عدد مفتشي العمل³⁰ مُصنَّفين بحسب:
 - الجنس
 - الإقليم ضمن البلد
 - التخصص
 - مستوى التدرج الوظيفي
- عدد الموظفين الإداريين الذين يدعمون إدارة (إدارات) التفتيش مُصنَّفين بحسب الإقليم ضمن البلد.
- معدل المفتشين لكل³¹:
 - 100,000 شخص ملتحق بعمل خاضع لتفتيش العمل.

$$100,000 \times \frac{\text{عدد مفتشي العمل}}{\text{السكان الملتحقون بعمل المشمولون بتفتيش العمل}}$$

- 100,000 شخص ملتحق بعمل

$$100,000 \times \frac{\text{عدد مفتشي العمل}}{\text{السكان الملتحقين بعمل}}$$

- 100,000 مُستخدم

$$100,000 \times \frac{\text{عدد مفتشي العمل}}{\text{العدد الإجمالي للمُستخدمين}}$$

29 في أي وقت يسمح توافر البيانات، ينبغي أن يشتمل على كل من الإضرابات والإضرابات العكسية (الإغلاقات التعجيزية) التي بدأت خلال الفترة المرجعية وتلك التي بدأت في فترة سابقة لكنها استمرت خلال الفترة المرجعية قيد النظر.

30 على نحو محتمل الوحدة الأكثر دقة وملاءمة هنا هي مكافئ الدوام الكامل (FTE) لغايات قابلية المقارنة الدولية. مع ذلك، يبدو أن عدداً قليلاً جداً من البلدان يستخدمها، لذا يبدو أنه يُنصح باتباع ما تفعله معظم البلدان، وقياس مفتشي العمل بوحدة الأشخاص.

31 من أجل الأنواع الثلاثة لمعدل المفتشين الواردة هنا، فإنه ينبغي توافر البسط والمقام بحسب الإقليم ضمن البلد. لهذا، يمكن حساب هذه المعدلات بحسب الإقليم في البلد أيضاً.



- عدد الوحدات الاقتصادية الخاضعة للتفتيش لكل مفتش مُصنَّفة بحسب الإقليم ضمن البلد.

$$\frac{\text{عدد الوحدات الاقتصادية الخاضعة للتفتيش}}{\text{عدد مفتشي العمل}}$$

الموارد المالية

- ميزانية إدارة (إدارات) تفتيش العمل.
- نسبة ميزانية إدارة تفتيش العمل من ميزانية الوزارة أو المؤسسة المعنية.

$$100 \times \frac{\text{ميزانية إدارة (إدارات) تفتيش العمل}}{\text{ميزانية الوزارة المعنية (مثلاً، وزارة العمل)}}$$

- نسبة ميزانية إدارة (إدارات) تفتيش العمل من ميزانية إدارة الدولة (الولاية).

$$100 \times \frac{\text{ميزانية إدارة (إدارات) تفتيش العمل}}{\text{ميزانية إدارة الدولة (الولاية)}}$$

- معدل نمو ميزانية إدارة (إدارات) تفتيش العمل بالقيمة الحقيقية.

ظروف عمل موظفي تفتيش العمل

- عدد المكاتب المُستخدمة من قِبل إدارة (إدارات) تفتيش العمل مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- سواء لديها وصول للإنترنت أو لا

- نسبة المكاتب المُستخدمة من قِبل إدارة (إدارات) تفتيش العمل في الوصول إلى الإنترنت مُصنَّفة بحسب الإقليم ضمن البلد.

$$100 \times \frac{\text{عدد المكاتب المُستخدمة من قِبل إدارة (إدارات) تفتيش العمل التي لديها وصول إلى الإنترنت}}{\text{عدد المكاتب المُستخدمة من قِبل إدارة (إدارات) تفتيش العمل}}$$

- عدد حواسيب العمل المتوفرة لدى إدارة (إدارات) تفتيش العمل مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- سواء لديها وصول للإنترنت أو لا

- عدد حواسيب العمل المتوفرة لإدارة (إدارات) تفتيش العمل لكل مفتش مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- سواء لديها وصول للإنترنت أو لا



عدد حواسيب العمل المتوافرة لإدارة (إدارات) تفتيش العمل
عدد مفتشي العمل

عدد حواسيب العمل مع وصول إلى الإنترنت المتوافرة لإدارة (إدارات) تفتيش العمل
عدد مفتشي العمل

- عدد مَرَكَبَات النقل المُخصصة للعمل المتوافرة لإدارة (إدارات) تفتيش العمل مُصنَّفة بحسب الإقليم ضمن البلد.
- عدد مَرَكَبَات النقل المُخصصة للعمل المتوافرة لإدارة (إدارات) تفتيش العمل لكل مفتش مُصنَّفة بحسب الإقليم في البلد.

عدد مَرَكَبَات النقل المُخصصة للعمل المتوافرة لإدارة (إدارات) تفتيش العمل
عدد مفتشي العمل

مؤشرات العمل المُنجَز

ترمي هذه المؤشرات إلى إعطاء انطباع عن العمل الذي تؤديه إدارة (إدارات) تفتيش العمل خلال الفترة المرجعية، أي مقدار المهام المُنجزة وكثافتها، والأنشطة الرئيسة التي تقع على عاتقها، أين أُنفِقت أو أُسْتُثِمِرَت الموارد البشرية والمالية، وما هي النتائج الملموسة لتلك الأنشطة.

أعمال التفتيش

- عدد أعمال التفتيش مُصنَّفة بحسب:

- استباقي أو ارتكاسي
- الإقليم ضمن البلد

- عدد أعمال التفتيش الاستباقية مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- نوع أعمال التفتيش
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- عدد المفتشين المُعيَّنين
- عدد الخروقات المكتشفة
- فيما إذا نشأ عنها إجراء أو لا³²

- عدد أعمال التفتيش الارتكاسية مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- السبب (شكوى أو تقرير رسمي)

32 يمكن أن يتألف الإجراء من أي نوع من الإجراءات أو العملية الناشئة عن التفتيش (كتقرير، معلومات إلى العمال أو أصحاب العمل أو ممثلهم، عقوبات، إلخ.).



- السبب الرئيس للشكوى أو التقرير الرسمي
- نوع العمل التفتيشي
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- عدد المفتشين المُعيَّنين
- عدد الخروقات المكتشفة
- سواء نشأ عنها إجراء أو لا

زيارات التفتيش

■ عدد زيارات التفتيش مُصنَّفة بحسب:

- استباقية أو ارتكاسية
- الإقليم ضمن البلد

■ عدد زيارات التفتيش الاستباقية مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- نوع زيارة التفتيش (زيارة أولى، زيارة متابعة، أخرى)
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- عدد المفتشين المُعيَّنين
- عدد الخروقات المكتشفة
- سواء نشأ عنها إجراء أم لا
- سواء أكانت مُعلَّنة أو لا

■ عدد زيارات التفتيش الارتكاسية مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- السبب (شكوى أو تقرير رسمي)
- السبب الرئيس للشكوى أو التقرير الرسمي
- زيارة التفتيش (زيارة أولى، زيارة متابعة، أخرى).
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- عدد المفتشين المُعيَّنين
- عدد الخروقات المكتشفة
- سواء نشأ عنها إجراء أم لا
- سواء أكانت مُعلَّنة أو لا

■ نسبة زيارات التفتيش الاستباقية إلى زيارات التفتيش الارتكاسية مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- نوع زيارة التفتيش (زيارة أولى، زيارة متابعة، أخرى)



- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- عدد المفتشين المُعيَّنين
- عدد الخروقات المكتشفة
- سواء نشأ عنها إجراء أو لا

زيارات التفتيش الاستباقية

زيارات التفتيش الارتكاسية

■ عدد الزيارات الأولى الاستباقية مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- عدد المفتشين المُعيَّنين
- عدد الخروقات المكتشفة
- سواء نشأ عنها إجراء أو لا
- سواء أكانت مُعلَّنة أو لا

■ عدد الزيارات الأولى الارتكاسية مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- السبب (شكوى أو تقرير رسمي)
- السبب الرئيس للشكوى أو التقرير الرسمي
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- عدد المفتشين المُعيَّنين
- عدد الخروقات المكتشفة
- سواء نشأ عنها إجراء أو لا
- سواء أكانت مُعلَّنة أو لا

■ النسبة المئوية لتوزع موضوع الخروقات المكتشفة في زيارات التفتيش مُصنَّفاً بحسب:

- زيارة التفتيش استباقية أو ارتكاسية
- نوع زيارة التفتيش (زيارة أولى، زيارة متابعة، أخرى)
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- سواء أكانت مُعلَّنة أو لا



■ عدد الوحدات الاقتصادية التي تمت زيارتها مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- عدد الزيارات
- عدد الخروقات المكتشفة
- سواء نشأ عن الزيارة إجراء أم لا

■ عدد زيارات التفتيش التي أُجريت ليلاً مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- السبب الرئيس
- عدد الخروقات المكتشفة

الشكاوى والتقارير الرسمية

■ عدد الشكاوى الرسمية التي تم تلقيها مُصنَّفة بحسب:

- نوع الشكاوى
- جنس العامل أو معظم العاملين المشمولين
- عمر العامل أو معظم العاملين المشمولين
- وطني / غير وطني (أجنبي)
- السبب الرئيس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- سواء أدت إلى أعمال تفتيش أو لا

■ عدد الشكاوى الرسمية المحفوظة في ملفات بعد معالجتها مُصنَّفة بحسب:

- نوع الشكاوى
- جنس العامل أو معظم العاملين المشمولين
- عمر العامل أو معظم العاملين المشمولين
- وطني / غير وطني (أجنبي)
- السبب الرئيس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- سواء أدت إلى عمل تفتيشي أو لا



■ عدد الشكاوى الرسمية التي أدت إلى أعمال تفتيش مُصنَّفة بحسب:

- نوع الشكاوى
- جنس العامل أو معظم العاملين المشمولين
- عمر العامل أو معظم العاملين المشمولين
- السبب الرئيس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة

■ عدد التقارير المحفوظة في ملفات مُصنَّفة بحسب:

- السبب الرئيس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- سواء أدت إلى عمل تفتيشي أو لا

■ عدد التقارير المحفوظة في ملفات بعد معالجتها مُصنَّفة بحسب:

- السبب الرئيس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- فيما إذا أدت إلى عمل تفتيشي أو لا

■ عدد التقارير التي أدت إلى عمل تفتيشي مُصنَّفة بحسب:

- السبب الرئيس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة

التحقيق في الحوادث المهنية

■ عدد الحوادث المهنية التي تم التحقيق فيها مُصنَّفة بحسب:

- مميتة أو غير مميتة
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي

■ حالات الإصابات المهنية التي تم التحقيق فيها مُصنَّفة بحسب:

- مميتة أو غير مميتة
- الجنس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي



التحقيق في الأمراض المهنية

■ حالات الأمراض المهنية التي تم التحقيق فيها مُصنَّفة بحسب:

- مميتة أو غير مميتة
- الجنس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي

نتائج عمل إدارة (إدارات) التفتيش

■ عدد زيارات المتابعة مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- سواء صُحِّحت المخروقات بشكل كامل أو لا

■ عدد زيارات المتابعة حيثما المخروقات المكتشفة سابقاً صُحِّحت بشكل كامل مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- نوع العقوبة التي فُرضت (غرامة، إيقاف عن العمل، أخرى)
- مقدار الغرامات المفروضة
- موضوع المخروقات المكتشفة

■ نسبة زيارات المتابعة حيثما المخروقات المكتشفة سابقاً لم تُصَحَّح بشكل كامل مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- نوع العقوبة التي فُرضت (غرامة، إيقاف عن العمل، أخرى)
- مقدار الغرامات المفروضة
- موضوع المخروقات المكتشفة

■ نسبة زيارات المتابعة حيثما المخروقات المكتشفة سابقاً صُحِّحت بشكل كامل مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- نوع العقوبة التي فُرضت (غرامة مالية، إيقاف عن العمل، أخرى)
- مقدار الغرامات المفروضة
- موضوع المخروقات المكتشفة



$$100 \times \frac{\text{زيارات المتابعة حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً صُحِّحَتْ بشكل كامل}}{\text{العدد الإجمالي لزيارات المتابعة}}$$

■ عدد الوحدات الاقتصادية حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً صُحِّحَتْ بشكل كامل مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- نوع العقوبة التي فُرِضَتْ (غرامة مالية، إيقاف عن العمل، أخرى)
- مقدار الغرامات المفروضة
- موضوع الخروقات المكتشفة

■ عدد الوحدات الاقتصادية حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً لم تُصَحَّحْ بشكل كامل مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- نوع العقوبة التي فُرِضَتْ (غرامة مالية، إيقاف عن العمل، أخرى)
- مقدار الغرامات المفروضة
- موضوع الخروقات المكتشفة

■ نسبة الوحدات الاقتصادية حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً صُحِّحَتْ بشكل كامل مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- نوع العقوبة التي فُرِضَتْ (غرامة مالية، إيقاف عن العمل، أخرى)
- مقدار الغرامات المفروضة
- موضوع الخروقات المكتشفة

■ نسبة الوحدات الاقتصادية حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً لم تُصَحَّحْ بشكل كامل مُصنَّفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- نوع العقوبة التي فُرِضَتْ (غرامة مالية، إيقاف عن العمل، أخرى)
- مقدار الغرامات المفروضة
- موضوع الخروقات المكتشفة



$$100 \times \frac{\text{الوحدات الاقتصادية حيثما الخروقات المكتشفة لم تُصحح بشكل كامل}}{\text{العدد الإجمالي للوحدات الاقتصادية التي تمت زيارتها}}$$

مؤشرات الكفاءة والجودة

تحاول هذه المؤشرات إظهار كفاءة إدارة (إدارات) تفتيش العمل بما يتعلق بالأنشطة التي تتولاها وسرعة بلوغ الأهداف المنشودة. تهدف هذه الإحصاءات أيضاً إلى تقديم بعض الدلالة بشأن الجودة الشاملة لتفتيش العمل.

زمن ارتكاس إدارة (إدارات) تفتيش العمل

■ الزمن الفاصل بين لحظة حفظ الشكوى أو التقرير في ملف والزيارة الأولى (عند الاقتضاء) مُصنَّفاً بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- الموضوع

■ الزمن الفاصل بين الزيارة الأولى وزيارة المتابعة (عند الاقتضاء) مُصنَّفاً بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- الموضوع

■ الزمن الفاصل بين لحظة اكتشاف الخرق وتصحيحه (عند الاقتضاء) مُصنَّفاً بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- الموضوع

■ متوسط المدة الفاصلة بين التحقيق وتطبيق العقوبات على المنشأة (عند الاقتضاء) مُصنَّفاً بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- الموضوع

■ عدد زيارات التفتيش المؤجلة أو التي لم تُجرَ ضمن موعدها النهائي معين مُصنَّفاً بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة
- عدد المفتشين المُعيَّنين



نطاق الأنشطة الملزمة بها إدارة التفتيش / غير الملزمة بها

■ عدد الشكاوى الرسمية غير المعالجة مُصنَّفة بحسب:

- نوع الشكاوى
- جنس العامل أو معظم العاملين المشمولين
- عمر العامل أو معظم العاملين المشمولين
- وطني / غير وطني (أجنبي)
- السبب الرئيس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة

عدد الشكاوى الرسمية التي تم تلقيها - عدد الشكاوى الرسمية المعالجة

■ نسبة الشكاوى الرسمية غير المعالجة.

$$\frac{\text{عدد الشكاوى الرسمية غير المعالجة}}{\text{العدد الإجمالي للشكاوى الرسمية التي تم تلقيها}}$$

■ عدد التقارير غير المعالجة مُصنَّفة بحسب:

- السبب الرئيس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المؤسسة

عدد التقارير التي تم تلقيها - عدد التقارير المعالجة

■ نسبة التقارير غير المعالجة.

$$\frac{\text{عدد التقارير غير المعالجة}}{\text{العدد الإجمالي للتقارير التي تم تلقيها}}$$

■ نسبة الحوادث المهنية المُبلَّغ عنها التي تم التحقيق فيها مُصنَّفة بحسب:

- مميتة أو غير مميتة
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي



$$100 \times \frac{\text{الحوادث المهنية المميتة التي تم التحقيق فيها}}{\text{الحوادث المهنية المميتة المبلغ عنها}}$$

$$100 \times \frac{\text{الحوادث المهنية غير المميتة التي تم التحقيق فيها}}{\text{الحوادث المهنية غير المميتة المبلغ عنها}}$$

■ نسبة الإصابات المهنية المبلغ عنها التي تم التحقيق فيها مُصنّفة بحسب:

- مميتة أو غير مميتة
- الجنس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي

$$100 \times \frac{\text{الإصابات المهنية المميتة التي تم التحقيق فيها}}{\text{الإصابات المهنية المميتة المبلغ عنها}}$$

$$100 \times \frac{\text{الإصابات المهنية غير المميتة التي تم التحقيق فيها}}{\text{الإصابات المهنية غير المميتة المبلغ عنها}}$$

■ نسبة الأمراض المهنية المبلغ عنها التي تم التحقيق فيها مُصنّفة بحسب:

- مميتة أو غير مميتة
- الجنس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي

$$100 \times \frac{\text{الأمراض المهنية المميتة التي تم التحقيق فيها}}{\text{الأمراض المهنية المميتة المبلغ عنها}}$$

$$100 \times \frac{\text{الأمراض المهنية غير المميتة التي تم التحقيق فيها}}{\text{الأمراض المهنية غير المميتة المبلغ عنها}}$$

كفاءة استخدام الموارد البشرية لإدارات تفتيش العمل

■ متوسط عدد الزيارات التي أُجريت لكل مفتش³³ مُصنّفة بحسب:

- الجنس
- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي

33 ستُحدّد الفترة المرجعية الزمنية لهذا المؤشر عبر الفترة المرجعية الزمنية للوسط وللنقطة. كما ذُكر سابقاً، سوف تشير تلك إلى السنة التقويمية، معطية، من أجل هذا المؤشر، متوسط عدد الزيارات التي أُجريت لكل مفتش لكل سنة. مع ذلك، لأغراض التفسير، قد يكون من المفضل الحصول على متوسط عدد الزيارات التي أُجريت لكل مفتش لكل شهر أو أسبوع. من أجل ذلك، فإن المؤشر الذي تم الحصول عليه سيتوجب قسمته على 12 أو 52 على التوالي.

العدد الإجمالي للزيارات التي أُجريت
العدد الإجمالي لمفتشي العمل

■ متوسط مدة الزيارات (بالساعات) مصنفة بحسب:

- الإقليم ضمن البلد
- فرع النشاط الاقتصادي
- حجم المنشأة
- الموضوع

أثر إدارة (إدارات) تفتيش العمل على ظروف العمل³⁴

- عدد الخروقات المكتشفة التي تشمل فقط عاملاً واحداً (مثلاً، حالات عمل الأطفال الخطير، مخالفات بشأن حماية الأمومة، عدم دفع الأجور، السلامة والصحة المهنية، إلخ.) التي صُحِّحت بشكل كامل³⁵.
 - عدد الخروقات المكتشفة التي تشمل أكثر من عامل واحد المُصَحَّحة بشكل كامل بحسب أعداد العاملين³⁶ المشمولين لكل حالة.
- يقصد من المؤشرات الواردة أعلاه أن تكون عامة ما أمكن كي تكون قابلة للتطبيق في كافة البلدان، رغم أن بعض المؤشرات قد لا تكون ذات صلة في سياق بلد معين.
- يتضمن الملحق 1 قائمة المؤشرات المقترحة.

2.4.2. مؤشرات تكميلية اعتماداً على الاحتياجات أو الظروف الوطنية

تمثل المؤشرات الواردة أعلاه قائمة محدودة للقياسات التي يمكن، في أسلوب عام، أن تكون مفيدة للبلدان لتقييم نُظُمها المتعلقة بتفتيش العمل بغض النظر عن الموصفات الوطنية. على الرغم من ذلك، اعتماداً على التشريعات الوطنية وبنية إدارة تفتيش العمل وسماتها، فقد ترغب البلدان بتقديم مجموعة إضافية من المؤشرات التكميلية لبحث بعض الجوانب الخاصة بسياقها لم تشملها هذه المنهجية العامة.

اعتماداً على مجال المواضيع التي يشملها تفتيش العمل في كل بلد، والمعلومات الكامنة التي حصل عليها مفتشو العمل، فإن المؤشرات بشأن المواضيع التي لم تتضمنها القائمة المقترحة يمكن أن تكون:

- أ. عدد العاملين الذين تشملهم المفاوضات الجماعية؛
- ب. عدد (وكثافة) أصحاب العمل أو المنشآت المنتسبة إلى منظمات أصحاب العمل؛
- ج. عدد (وكثافة) أعضاء اتحاد العمال؛

34 ولو أن أثر عمل مفتشي العمل على ظروف العاملين من الصعب للغاية تحديده كمياً، فإنه من الأهمية بمكان، على الأقل، محاولة الحصول على بعض القياسات البديلة بشأن ذلك. في الحقيقة، إن معرفة أن لعملهم أثراً ذا معنى على نوعية حياة العاملين فإنها تشكل جزءاً هاماً لتحفيز عمل المفتشين. إن المؤشرات الواردة في هذا القسم هي بدائل تقدم أرقاماً مُقدَّرة بشأن ذلك.

35 بالنسبة للخروقات المتعلقة بعامل واحد فقط، فإن عدد الخروقات المكتشفة التي صُحِّحت تُظهر عدد العاملين الذين تحسنت ظروف العمل - الحياة المتعلقة بهم وظروف عملهم بفضل تفتيش العمل.

36 يمكن تنظيم ذلك كزمر من العاملين؛ مثلاً 0-4 و 5-10، 11-20 إلخ.



د. عدد الأيام التي توقف فيها العمل بسبب الإضرابات والإضرابات العكسية (الإغلاقات التعجيزية)؛
هـ. عدد الأيام التي لم يتم فيها العمل بسبب الإصابات المهنية.

قد يكون ثمة اهتمام أيضاً لبعض البلدان لتقديم مؤشرات مقترحة باستخدام تصنيف إضافي، على سبيل المثال:

i. في البلدان حيث نسبة هامة من القوى العاملة أجنبية، فإنه قد يكون من المفيد الحصول على المؤشرات الرئيسية المتعلقة بالعاملين أو الأشخاص في القائمة، بحيث أن تُقدّم على أنهم وطنيين (من أبناء البلد) أو أجنبي. سيتضمّن ذلك، على سبيل المثال، حالات من الإصابات المهنية المميّنة وغير المميّنة لأبناء البلد وللأجنبي.

ii. إن تصنيف بعض مؤشرات السياق أيضاً وفقاً لوطني/ أجنبي، حيثما يكون ذلك ممكناً (بغية حساب نسبة السكان الملتحقين بعمل الذين هم أجنبي، ونسبة المُستخدّمين الذين هم أجنبي، ونسبة السكان الملتحقين بعمل الخاضعين لتفتيش العمل الذين هم أجنبي) سيمكّن من تحليل التغطية بتفتيش العمل. على سبيل المثال، إذا ما مثل الأجنبي نسبة أعلى كثيراً للسكان الملتحقين بعمل من السكان الملتحقين بعمل الخاضعين لتفتيش العمل، لكن يبدو أنهم مشمولون بنسبة كبيرة في الحوادث المهنية، فإن إدارة تفتيش العمل ستكون قادرة على استخدام هذه البيانات لتبرير توسيع تغطيتها كي تستهدف هؤلاء السكان.

في الحالات حيثما تكون زيارات التفتيش مُعلّنة أو غير مُعلّنة، فإنه يُنصَح بالحصول على كافة المؤشرات المتعلقة بزيارات التفتيش في المقترحات المُصنّفة وفقاً للزيارة المُعلّنة/ غير المُعلّنة. بالإضافة إلى التصنيف المقترح، على وجه الخصوص، من الممكن أن يكون مفيداً الحصول على إحصاءات بشأن الزيارات المُعلّنة أو غير المُعلّنة مُصنّفة بحسب عدد الخروقات المكتشفة، موضوع الخروقات المكتشفة، العقوبات المطبقة، إلخ. يمكن استخدام ذلك كمؤشر لأثر الإعلان عن الزيارة.

عند الاقتضاء، يمكن أيضاً تقديم مؤشرات بشأن الاختلاف بين عدد الزيارات المخطط لها وعدد الزيارات التي أجريت بفعالية، أو نسبة الزيارات التي أجريت من إجمالي الزيارات المخطط لها.

في بعض الحالات، قد يكون مفيداً من أجل الإحصاءات بشأن الشكاوى التي حُفِظَت في الملف أن تؤخذ بعين الاعتبار القناة المُستخدمة من قبل الشاكي لتقديمها، وعلى وجه الخصوص، سواء أكانت مجهولة المصدر أو لا. بالنسبة للإبلاغ عن الحوادث والإصابات المهنية، فإنه يمكن أن تأخذ الإحصاءات بالحسبان شدة الحدوث أو خطورتها³⁷.

بما يتعلق بالموارد المالية لإدارة تفتيش العمل، فإن المؤشرات المقترحة عامة جداً، حيثما تتوافر البيانات، فإن الميزانية الإجمالية لإدارة (إدارات) تفتيش العمل، ولكل مشروع، برنامج، بحسب الإقليم، إلخ. المُتضمّنة في خطة عمل إدارة (إدارات) تفتيش العمل ستكون مفيدة.

ثمة بعض الأمثلة الملموسة لبنود إضافية يمكن أن تكون البلدان مهتمة بها. ثمة مجال واسع من المؤشرات التي يمكن أن تُضاف، ويتوقف الحال على كل بلد لاختيارها اعتماداً على السياسة الوطنية اللازمة وتوافر البيانات.

إن البلدان التي تأمل بالبحث في الأداء الفردي لمفتشي العمل على وجه الخصوص كوسيلة لتقييمات معتمدة على الجدارة، لدعم التحفيز من أجل الكفاءة في مهامهم، أو كوسيلة لتحديد متى لا ينجزون مهامهم المكلفين بها، فإنها بحاجة إلى أن تأخذ بعين الاعتبار قيود نظام التسجيل نفسه على نتائج «الأداء» تلك. في هذا السياق، فإنه من الممكن حساب بعض المؤشرات المتعلقة بمفتشي العمل في القائمة المقترحة من أجل الأفراد، إذا ما سمحت البيانات بذلك.



5.2. جَدْوَلُ الْبَيَانَات

إن تقديم البيانات التي جُمِعت مهم كجودة البيانات نفسها، لأنه يؤثر على تفسير الإحصاءات. لذا، ينبغي تصميم جَدْوَلُ الْبَيَانَات بعناية للعثور، في لمحة، كافة الملاحظات والاستنتاجات الهامة التي يمكن استخراجها. يُفَضَّل دوماً تصميم جداول إجمالية بدلاً من جداول مكتظة بالإحصاءات لا تُلزِم مباشرة لغرض أو مسألة معينة تُحَلَّل.

في قائمة المؤشرات المقترحة، إن التصنيف الأساسي الذي يُنصَح به لكل مؤشر محدود. ينبغي توسيع التصنيف حيثما تتوافر البيانات وتسمح الظروف الوطنية. علاوة على ذلك، يُنصَح أيضاً بالحصول على إحصاءات ذات جدولة تصالبية للمؤشرات مع أكثر من تصنيف واحد: على سبيل المثال، بدلاً من الحصول على عدد مفتشي العمل بحسب الجنس على نحو منفصل عن عدد مفتشي العمل بحسب الإقليم ضمن البلد، فإن الجَدْوَلُ المتسممة بكفاءة أكبر ستقدم عدد مفتشي العمل بحسب الجنس لكل إقليم ضمن البلد.

من الهام ملاحظة أنه بالإضافة إلى التقديم أو الجَدْوَلُ الأساسية للإحصاءات من أجل الاستفادة من قدرتها الكاملة، فإنه من الضروري أن تُتاح الجَدْوَلُ على نحو واسع لكافة المُستخدمين، بما في ذلك الباحثون، والإعلام، والشركاء الاجتماعيون، والجمهور، وللمُستخدمين الأساسيين الآخرين في المؤسسات أيضاً.

يتضمن الملحق 2 أمثلة للجَدْوَلُ من أجل المؤشرات المقترحة.

6.2. تحليل الإحصاءات وتفسيرها

إن الإحصاءات ليست على الإطلاق نهاية لكنها دوماً أداة، وسيلة لعرض بعض المسائل المعينة أو لإظهار ما يوجد خلف وضع معين. في سياق إحصاءات تفتيش العمل، فإن للمؤشرات والجَدْوَلُ التي نوقشت أعلاه قدرة كبيرة على وصف نظام تفتيش العمل. لذا، إن فائدة البيانات التي جُمِعت تكمن في إصدارها كإحصاءات وتفسيرها بمقدار أكبر من البيانات نفسها.

إن استخدام الإحصاءات الصادرة يعتمد بالطبع على الوضع الوطني؛ مثلاً، أي نوع من المعلومات تُلزم لإدارة تفتيش العمل، أو ترغب بالحصول عليها من البيانات، ما السياسات أو الجوانب لظروف العمل التي تُقَيَّم بغية بلوغ الامتثال للقانون الوطني للعمل، ما هي الجوانب القريبة من حافة الخطر، إلخ.

فيما يلي أمثلة للطرق التي يمكن أن تشير فيها الإحصاءات إلى المسائل المختلفة كي يتم التصدي لها أو تحسينها، أو لتيسر استخراج الملاحظات البناءة منها.

■ من المثير للاهتمام دوماً حساب النسب والمعدلات من أجل تفهم أفضل لما تخبئه الإحصاءات. تبدو الأنماط عند النظر في الأرقام النسبية كالنسب أكثر وضوحاً من القيم المطلقة. على سبيل المثال، يُنصَح بحساب متوسط عدد الزيارات التي أجريت لكل مفتش عمل لكل شهر (بصورة مثالية بحسب الإقليم ضمن البلد وبحسب فرع النشاط الاقتصادي). إذا ما بدا هذا الرقم متدنياً جداً، فقد يكون ثمة تفسير ما بما يتعلق بالقيود الجغرافية (مسافات طويلة بين أماكن العمل لزيارتها)، كثافة الزيارات (قد تكون بعض الزيارات التي أجريت شاملة واسعة)، عوائق المعدات (نقص وسائل النقل المناسبة لزيارة أماكن العمل) إلخ. في حال غياب التفسير المنطقي، فإن ذلك يُظهر الحاجة إلى تنظيم أفضل لزيارات التفتيش لاستخدام وقت العمل لمفتشي العمل بكفاءة أكبر.

■ بالإمكان غالباً أيضاً إظهار المقارنة بين كل من النسب الوطنية كالموصوفة في الفقرة السابقة وتلك النسب لبلدان أخرى في الإقليم، أو الإقليم أو القارة ككل، عندما تتوافر الإحصاءات. سيتيح ذلك تحديد المجالات الكبرى حيث الحاجة إلى التحسينات وفق المعايير الإقليمية.

■ إن تحليل الإحصاءات بحسب فرع النشاط الاقتصادي أو بحسب الإقليم ضمن البلد يُظهر أن بعض الفروع والأقاليم ذات مشاكل أهميتها أكبر من الفروع والأقاليم الأخرى، بما يتعلق بظروف العمل على



سبيل المثال. يمكن للإحصاءات أن تُظهر، على سبيل المثال، أن بعض فروع النشاط الاقتصادي أو بعض الأقاليم ضمن البلد أكثر عرضة لوقوع الحوادث المهنية، أو لارتكاب خروقات (جسيمة). مع ذلك، إن زيارات التفتيش المخططة بفترات منتظمة من قِبَل إدارة تفتيش العمل كجزء من مهامها المبرمجة توزع بين الصناعات وعبر الإقليم بطريقة لا تعكس دوماً الأخطار المتعلقة بعدم الامتثال لتشريعات بعض الصناعات أو الأقاليم. في هذه الحالات، إن تحليل الإحصاءات سيدعم إدارة (إدارات) تفتيش العمل لإدراك زيارات التفتيش الاستباقية لتبذل مزيداً من الجهود في فروع النشاط الاقتصادي أو الأقاليم التي يبدو أنها أكثر حاجة إلى تلك الجهود، ولتقليل الموارد في المجالات الأقل حساسية.

■ يمكن للإحصاءات المتعلقة بعدد الشكاوى والتقارير الرسمية غير المعالجة ونسبتها أن تقدم بَيِّنَةً للحاجة إلى تنظيم مهام تفتيش العمل والموارد بأسلوب أكثر كفاءة لضمان أن كافة الشكاوى أو التقارير الرسمية المستوفية للشروط أُخِذَت بعين الاعتبار. يمكن أيضاً لتحليل الإحصاءات المتعلقة بأعمال التفتيش الاستباقية وزيارات التفتيش الاستباقية أن يُظهر أنه يبدو أن بعض المجالات (أقاليم، فروع النشاط الاقتصادي، إلخ). كُنْثَت الجهود فيها بما يفوق الحاجة بما يتعلق بمهام تفتيش العمل المخطط بفترات منتظمة.

■ إن دراسة نسبة زيارات التفتيش الاستباقية إلى زيارات التفتيش الارتكاسية ونتائجها يمكن أن تفيد في وضع مبادئ توجيهية بشأن كيفية تخصيص الأفضل للموارد المتاحة لاسيما عندما تُحلَّل الإحصاءات بحسب الإقليم، فرع النشاط الاقتصادي، إلخ.

■ يمكن للإحصاءات المتعلقة بموضوع الخروقات المكتشفة أن تُظهر أن بعض المخالفات المعينة تحدث على نطاق كبير، مما يشير إلى حاجة السلطة المختصة إلى التصدي لتلك المخالفات على وجه الخصوص، ربما بواسطة استشارات أو تدريب أو حملات لإذكاء الوعي نوعية الطابع ذات صلة بالموضوع.

■ إن التحليل بعمق للإحصاءات يمكن أن يساهم أيضاً بتخصيص أفضل للموارد. إن مقارنة الموارد المتوفرة (الموارد البشرية، المعدات المتوفرة، إلخ). مع النتائج التي يتم الحصول عليها، يمكن أن تساعد في تقييم أي الموارد يبدو أن لها أثراً أكبر على المهام التي تُؤدَّى. مثلاً، النتائج الأفضل وكفاءة أكبر في المكاتب المجهزة بحواسيب أكثر عدداً مع إمكانية الوصول إلى الإنترنت لكل مفتش، أو في المكاتب المجهزة بمركبات أكثر عدداً مع وصول إلى الإنترنت من قِبَل المفتشين لكل مفتش؟، أو في المكاتب حيث يعمل مفتشون بعدد أكبر لكل 100,000 من الأشخاص الملحقين بعمل الخاضعين لتفتيش العمل؟ هل يُفَضَّل الاستثمار من خلال توظيف عدد أكبر من المفتشين أو تحديث المعدات؟

إن الاستخدامات المحتملة للإحصاءات الصادرة عديدة، وإن طريقة استغلالها تعتمد على الظروف والمتطلبات الوطنية. تُظهر قائمة الأمثلة كيف يمكن لاستخدام إحصاءات تفتيش العمل أن يُمكن إدارة تفتيش العمل من تقييم البنية التحتية لنظامها وتأدية العمل والكفاءة، لكن تلك القائمة بعيدة عن أن تكون شاملة.

7.2. تطويرات أخرى ودعم منظمة العمل الدولية (ILO)

ولو أن هذه الدراسة المعتمدة على تجارب ستة بلدان استرشادية تمثل خطوة كبيرة باتجاه تطوير منهجية مُنسَّقة لجمع وإصدار إحصاءات تفتيش العمل ذات الصلة والموثوق فيها والمناسبة والقابلة للمقارنة، فإنه لا يزال ثمة الكثير لإنجازه في المستقبل. إن كثيراً من التطورات التي ينبغي أن تحدث تدريجياً سيعتمد على التجارب الوطنية الأخرى التي تُستخدم هذه المنهجية المقترحة وأيضاً على كيف تؤثر على النتائج التي تُشاهد في النظم الإحصائية الوطنية لتفتيش العمل.

1.7.2. تأسيس وسائل تقييم الأداء

مستقبلاً سيكون مثالياً تأسيس وسائل تقييم الأداء أو قيم مرجعية، للمؤشرات الإحصائية الرئيسية بشأن موارد إدارة (إدارات) تفتيش العمل ومهامها ونتائجها. ينبغي أن تعتمد تلك الوسائل على خبرة نُظُم تفتيش العمل في البلدان في كافة مستويات التطوير. تمكّن تلك النقاط المرجعية البلدان من تقييم وضع نظامها الخاص بتفتيش العمل وأدائه وجودته.



يتضمن إعداد وسائل تقييم الأداء، على سبيل المثال، عدداً مرجعياً لزيارات التفتيش التي يتعين إجراؤها لكل مفتش عمل في كل أسبوع. إن أي متوسط لعدد الزيارات لكل مفتش في كل أسبوع أقل كثيراً من قيمة وسيلة تقييم الأداء سينبه إدارة تفتيش العمل المعنية بشأن الحاجة إلى تحسين تخطيط الزيارات، أو إلى تخصيص أفضل لوقت العمل لمفتشي العمل. بالمثل، في حال أن متوسط عدد الزيارات لكل مفتش في كل أسبوع أكبر كثيراً من قيمة وسيلة تقييم الأداء فإنه يمكن أن يشير إلى أن الزيارات لا تؤدي بإتقان.

ثمة وسيلة أخرى لتقييم الأداء وهي عدد المفتشين لكل 100,000 من الأشخاص الملتحقين بعمل الخاضعين لتفتيش العمل. حيثما تكون النسبة المحسوبة لبلد أدنى كثيراً من قيمة وسيلة تقييم الأداء، فإنها علامة تشير إلى أن الموارد البشرية لإدارة (إدارات) تفتيش العمل غير كافية كي تغطي على نحو ملائم كافة السكان الملتحقين بعمل الخاضعين لتفتيش العمل.

2.7.2. رضا مُستخدم استقصاءات إدارات تفتيش العمل

اعتبرت تجارب معظم بلدان المشروع الاسترشادي أنه من المفيد لتقييم عمل إدارة تفتيش العمل من أجل التطوير، مستقبلاً، وضع مجموعة من المؤشرات لتحديد مستوى رضا المستفيدين من إدارات تفتيش العمل، عبر تصميم نماذج موجزة أو نموذج لاستقصاءات رضا المُستخدم.

3.7.2. نموذج جودة إدارة تفتيش العمل

في الوقت المناسب، سيكون مثالياً تصميم نموذج شامل من أجل الجودة بغية تقييم أداء نُظُم تفتيش العمل وأفرادها للإشارة إلى المجالات التي تتطلب تحسيناً، ولتحديد المستويات المثلى لاستخدام الوقاية وللتقوية، أو القيم المثلى للعقوبات لتكون بمثابة روادع، على سبيل المثال.

4.7.2. المساعدة والتعاون التقنيين من قِبَل منظمة العمل الدولية (ILO)

إن مكتب العمل الدولي مستعد للتعاون، إلى أبعد حد ممكن، مع البلدان في مجال تطوير نظامها الإحصائي المتعلق بتفتيش العمل عبر تقديم المساعدة والتدريب التقنيين.



عموماً، إن التجارب الوطنية المؤثقة في دراسة البلدان الستة الاسترشادية جعلت من الممكن تحديد التحديات والإجراءات الرئيسة المشمولة بغية الاستغلال الكامل للنظام الإحصائي لتفتيش العمل وتطويره. اعتماداً على نتائج هذه التجارب، بُنيت مجموعة متماسكة من المؤشرات التي ستقدم لإدارة تفتيش العمل معلومات ذات معنى وذات صلة بغية تيسير تقييم أدائها، أيضاً ستقدم إحصاءات قِيَمَة من أجل مشاطرتها مع المؤسسات الأخرى والوكالات والشركاء الاجتماعيين والجمهور.

تمثل هذه المنهجية المقترحة معلماً في البحث من أجل إحصاءات تفتيش العمل المقبولة والموثوق فيها والقابلة للمقارنة، بما في ذلك المقارنة دولياً. مع ذلك، ثمة الكثير لما يمكن فعله من أجل التطويرات الإضافية كي تحدث في المستقبل في ميدان إحصاءات تفتيش العمل، لاسيما بما يتعلق بتقييم جودة تفتيش العمل.

ملحق 1

قائمة المؤشرات المقترحة

س إ م	السجلات الإدارية المحفوظة من قِبَل مؤسسات أو وكالات أخرى
إ م	استقصاء المؤسسات
ا ق ا م	استقصاء القوى العاملة أو استقصاء الأسر المعيشية
س ت ع	سجلات تفتيش العمل
ح و	الحسابات الوطنية
ت ر	تقديرات رسمية
ت س	تعداد السكان

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحَسَب
مؤشرات السَّيَّاق	السكان الملتحقون بعمل		الجنس	أشخاص	ا ق ا م، ت س	يُجمَع
			العمر	أشخاص	ا ق ا م، ت س	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	أشخاص	ا ق ا م، ت س	يُجمَع
			قطاع المؤسسة	أشخاص	ا ق ا م، ت س	يُجمَع
			المجموعة المهنية الكبرى	أشخاص	ا ق ا م، ت س	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	أشخاص	ا ق ا م، ت س	يُجمَع
			الوضع في الاستخدام	أشخاص	ا ق ا م، ت س	يُجمَع
		المستخدمون	الجنس	أشخاص	ا ق ا م، ا م، س إ م	يُجمَع
			العمر	أشخاص	ا ق ا م، ا م، س إ م	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	أشخاص	ا ق ا م، ا م، س إ م	يُجمَع
			قطاع المؤسسة	أشخاص	ا ق ا م، ا م، س إ م	يُجمَع
			المجموعة المهنية الكبرى	أشخاص	ا ق ا م، ا م، س إ م	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	أشخاص	ا ق ا م، ا م، س إ م	يُجمَع
			حجم المؤسسة	أشخاص	ا ق ا م، ا م، س إ م	يُجمَع
	العمل والوحدات الاقتصادية	الوحدات الاقتصادية	الإقليم ضمن البلد	الوحدات الاقتصادية	ا م، س إ م	يُجمَع
			قطاع المؤسسة	الوحدات الاقتصادية	ا م، س إ م	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	الوحدات الاقتصادية	ا م، س إ م	يُجمَع
			حجم المؤسسة	الوحدات الاقتصادية	ا م، س إ م	يُجمَع
	التغطية بالضمان الاجتماعي	السكان الملتحقون بعمل المسجلون في الضمان الاجتماعي	الجنس	أشخاص	س إ م، ت ر	يُجمَع
			العمر	أشخاص	س إ م، ت ر	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	أشخاص	س إ م، ت ر	يُجمَع
			قطاع المؤسسة	أشخاص	س إ م، ت ر	يُجمَع
			المجموعة المهنية الكبرى	أشخاص	س إ م، ت ر	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	أشخاص	س إ م، ت ر	يُجمَع
			الوضع في الاستخدام	أشخاص	س إ م، ت ر	يُجمَع
			حجم المؤسسة	أشخاص	س إ م، ت ر	يُجمَع



المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحَسَّب
مؤشرات السّياق (تتمة)	التغطية بتفتيش العمل	السكان الملتحقون بعمل المشمولون بتفتيش العمل	الجنس	أشخاص	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	أشخاص	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			قطاع المؤسسة	أشخاص	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	أشخاص	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			الوضع في الاستخدام	أشخاص	س ت ع، ت ر	يُجمَع
		المُستخدَمون الخاضعون لتفتيش العمل	الجنس	أشخاص	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	أشخاص	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			قطاع المؤسسة	أشخاص	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	أشخاص	س ت ع، ت ر	يُجمَع
		الوحدات الاقتصادية الخاضعة للتفتيش	الإقليم ضمن البلد	الوحدات الاقتصادية	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			قطاع المؤسسة	الوحدات الاقتصادية	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	الوحدات الاقتصادية	س ت ع، ت ر	يُجمَع
			حجم المؤسسة	الوحدات الاقتصادية	س ت ع، ت ر	يُجمَع
	الحوادث المهنية	الحوادث المهنية المُبلَّغ عنها	مميّنة أو غير مميّنة	حالات	س إ م	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س إ م	يُجمَع
		نسبة الحوادث المهنية المُبلَّغ عنها لكل فرع من النشاط الاقتصادي من العدد الإجمالي للحوادث المُبلَّغ عنها	مميّنة أو غير مميّنة	نسبة مئوية	س إ م	يُحَسَّب
			الجنس	حالات	س إ م	يُجمَع
		حالات الإصابات المهنية المُبلَّغ عنها	مميّنة أو غير مميّنة	حالات	س إ م	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س إ م	يُجمَع
		نسبة الإناث من حالات الإصابات المهنية المُبلَّغ عنها	مميّنة أو غير مميّنة	نسبة مئوية	س إ م	يُحَسَّب
			فرع النشاط الاقتصادي	نسبة مئوية	س إ م	يُحَسَّب
		نسبة حالات الإصابات المهنية المُبلَّغ عنها لكل فرع من النشاط الاقتصادي من العدد الإجمالي للحالات المُبلَّغ عنها	مميّنة أو غير مميّنة	نسبة مئوية	س إ م	يُحَسَّب

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحَسَب
مؤشرات السّياق (تتمة)	الإصابات المهنية (تتمة)	معدّل تكرار الإصابة المهنية	الجنس	معدّل	س إ م	يُحَسَب
			مميّنة أو غير مميّنة	معدّل	س إ م	يُحَسَب
			فرع النشاط الاقتصادي	معدّل	س إ م	يُحَسَب
		معدّل وقوع الإصابة المهنية	الجنس	معدّل	س إ م	يُحَسَب
			مميّنة أو غير مميّنة	معدّل	س إ م	يُحَسَب
			فرع النشاط الاقتصادي	معدّل	س إ م	يُحَسَب
	الأمراض المهنية	حالات الأمراض المهنية المُبلّغ عنها	الجنس	حالات	س إ م	يُجمَع
			مميّنة أو غير مميّنة	حالات	س إ م	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س إ م	يُجمَع
			الاضرابات والإصابات العكسية الجارية	حالات	س إ م، إ م	يُجمَع
مؤشرات الموارد	الموارد البشرية	مفتشو العمل	الاضرابات والإصابات العكسية الجارية	حالات	س إ م، إ م	يُجمَع
			العاملون المشمولون في الإضرابات العكسية	أشخاص	س إ م، إ م	يُجمَع
			الجنس	أشخاص	س ت ع	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	أشخاص	س ت ع	يُجمَع
			التخصص	أشخاص	س ت ع	يُجمَع
			مستوى التدرج الوظيفي	أشخاص	س ت ع	يُجمَع
		معدّل المفتشين لكل 1,000,000 شخص ملتحق بعمل خاضع لتفتيش العمل	الموظفون الإداريون الداعمون لإدارات التفتيش	أشخاص	س ت ع	يُجمَع
			معدّل المفتشين لكل 1,000,000 شخص ملتحق بعمل خاضع لتفتيش العمل	معدّل	س ت ع	يُحَسَب
	الموارد المالية	معدّل المفتشين لكل 1,000,000 شخص ملتحق بعمل	معدّل المفتشين لكل 1,000,000 شخص ملتحق بعمل	معدّل	س ت ع	يُحَسَب
			معدّل المفتشين لكل 1,000,000 شخص ملتحق بعمل	معدّل	س ت ع	يُحَسَب
			معدّل المفتشين لكل 1,000,000 شخص ملتحق بعمل	معدّل	س ت ع	يُحَسَب
			معدّل المفتشين لكل 1,000,000 شخص ملتحق بعمل	معدّل	س ت ع	يُحَسَب
		معدّل نمو ميزانية إدارة (إدارات) تفتيش العمل بالقيمة الحقيقية	الوحدات الاقتصادية الخاضعة للتفتيش لكل مفتش	معدّل	س ت ع	يُحَسَب
			ميزانية إدارة (إدارات) تفتيش العمل	العملة المحلية	ح و، س إ م، ت ر	يُجمَع
			نسبة ميزانية إدارة (إدارات) تفتيش العمل من ميزانية الوزارة أو المؤسسة المعنية	نسبة مئوية	ح و، س إ م، ت ر	يُجمَع
			نسبة ميزانية إدارة (إدارات) تفتيش العمل من ميزانية إدارة الدولة (الولاية)	نسبة مئوية	ح و، س إ م، ت ر	يُجمَع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحَسَّب
مؤشرات الموارد (تمة)	ظروف عمل موظفي إدارة (إدارات) تفتيش العمل	المكاتب المُستخدَمة من قِبَل إدارة (إدارات) تفتيش العمل	الإقليم ضمن البلد	مكاتب	س ت ع	يُجمَع
		المكاتب المُستخدَمة من قِبَل إدارة (إدارات) تفتيش العمل مع وصول إلى الإنترنت	الإقليم ضمن البلد	مكاتب	س ت ع	يُجمَع
		نسبة المكاتب المُستخدَمة من قِبَل إدارة (إدارات) تفتيش العمل مع وصول إلى الإنترنت	الإقليم ضمن البلد	نسبة مئوية	س ت ع	يُجمَع
		الحواسيب التي تعمل المتوافرة في إدارة (إدارات) تفتيش العمل	الإقليم ضمن البلد	حواسيب	س ت ع	يُجمَع
		الحواسيب التي تعمل المتوافرة في إدارة (إدارات) تفتيش العمل لكل مفتش	الإقليم ضمن البلد	معدّل	س ت ع	يُحَسَّب
		الحواسيب التي تعمل مع وصول إلى الإنترنت المتوافرة في إدارة (إدارات) تفتيش العمل	الإقليم ضمن البلد	حواسيب	س ت ع	يُجمَع
		الحواسيب التي تعمل مع وصول إلى الإنترنت المتوافرة لتفتيش العمل لكل مفتش	الإقليم ضمن البلد	معدّل	س ت ع	يُحَسَّب
		مركبات النقل التي تعمل المتوافرة لإدارة (إدارات) تفتيش العمل	الإقليم ضمن البلد	مركبات	س ت ع	يُجمَع
		مركبات النقل التي تعمل المتوافرة لإدارة (إدارات) تفتيش العمل لكل مفتش	الإقليم ضمن البلد	معدّل	س ت ع	يُحَسَّب
مؤشرات العمل المُنَجَز	أعمال التفتيش	أعمال التفتيش	استباقية أو ارتكاسية	حالات	س ت ع	يُجمَع
		أعمال التفتيش الاستباقية	الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			نوع العمل التفتيشي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد المفتشين المعيّنين	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء نشأ عنها إجراء أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُنسَب
	أعمال التفتيش (تنمة)	أعمال التفتيش الارتكاسية	الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			السبب (شكوى أو تقرير رسمي)	حالات	س ت ع	يُجمَع
			السبب الرئيس للشكوى أو التقرير الرسمي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			نوع العمل التفتيشي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد المفتشين المعيّنين	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء نشأ عنها إجراء أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع
			استباقية أو ارتكاسية	حالات	س ت ع	يُجمَع
مؤشرات العمل المُنَجَز (تنمة)	زيارات التفتيش	زيارات التفتيش	الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
	زيارات التفتيش	زيارات التفتيش الاستباقية	نوع زيارة التفتيش (زيارة أولى، زيارة متابعة، أخرى، إلخ)	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد المفتشين المعيّنين	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء نشأ عنها إجراء أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء أُعلنت أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			نوع زيارة التفتيش (زيارة أولى، زيارة متابعة، أخرى، إلخ)	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد المفتشين المعيّنين	حالات	س ت ع	يُجمَع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمع أو يُحسب
مؤشرات العمل المُنَجَز (تتمة)	زيارات التفتيش الارتكاسية	زيارات التفتيش الارتكاسية	الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			السبب (شكوى أو تقرير رسمي)	حالات	س ت ع	يُجمع
			السبب الرئيس للشكاوى أو التقرير الرسمي	حالات	س ت ع	يُجمع
			نوع زيارة التفتيش (زيارات أولى، زيارة متابعة، أخرى)	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمع
			عدد المفتشين المعيّنين	حالات	س ت ع	يُجمع
			عدد الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمع
			سواء نشأ عنها إجراء أو لا	حالات	س ت ع	يُجمع
			سواء أُعلنت أو لا	حالات	س ت ع	يُجمع
			الإقليم ضمن البلد	نسبة	س ت ع	يُحسب
			نوع زيارة التفتيش (زيارة أولى، زيارة متابعة، أخرى)	نسبة	س ت ع	يُحسب
			فرع النشاط الاقتصادي	نسبة	س ت ع	يُحسب
	زيارات التفتيش الاستباقية إلى زيارات التفتيش الارتكاسية	زيارات التفتيش الاستباقية إلى زيارات التفتيش الارتكاسية	حجم المؤسسة	نسبة	س ت ع	يُحسب
			عدد المفتشين المعيّنين	نسبة	س ت ع	يُحسب
			عدد الخروقات المكتشفة	نسبة	س ت ع	يُحسب
			سواء نشأ عنها إجراء أو لا	نسبة	س ت ع	يُحسب

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحسَب
مؤشرات العمل المُنَجَز (تمة)	زيارات التفتيش الاستباقية		الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد المفتشين المعيّنين	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء نشأ عنها إجراء أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء أُعلنت أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع
	زيارات التفتيش (تمة)	الزيارة الأولى الارتكاسية	الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			السبب (شكوى أو تقرير رسمي)	حالات	س ت ع	يُجمَع
			السبب الرئيس للشكوى أو التقرير الرسمي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد المفتشين المعيّنين	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء نشأ عنها إجراء أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء أُعلنت أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحَسَب
مؤشرات العمل المُنَجَز (تتمة)	النسبة المئوية لتوزيع الخروقات الرئيسية المكتشفة في زيارات التفتيش		زيارة التفتيش الاستباقية/ الارتكاسية	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَب
			نوع زيارة التفتيش (زيارة أولى، زيارة متابعة، أخرى)	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَب
			الإقليم ضمن البلد	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَب
			فرع النشاط الاقتصادي	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَب
			حجم المؤسسة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَب
			سواء أُعلنت أو لا	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَب
	زيارات التفتيش (تتمة)	الوحدات الاقتصادية التي تمت زيارتها	الإقليم ضمن البلد	الوحدات الاقتصادية	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	الوحدات الاقتصادية	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	الوحدات الاقتصادية	س ت ع	يُجمَع
			عدد الزيارات	الوحدات الاقتصادية	س ت ع	يُجمَع
			عدد الخروقات المكتشفة	الوحدات الاقتصادية	س ت ع	يُجمَع
			سواء نشأ عنها إجراء أو لا	الوحدات الاقتصادية	س ت ع	يُجمَع
	زيارات التفتيش التي أُجريت ليلاً		الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			السبب الرئيس	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمَع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحَسَّب
مؤشرات العمل المُنَجَز (تتمة)	الشكاوى الرسمية التي تم تلقيها	الشكاوى الرسمية التي تم تلقيها	نوع الشكاوى	حالات	س ت ع	يُجمَع
			جنس العامل أو معظم العاملين المشمولين	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عمر العامل أو معظم العاملين المشمولين	حالات	س ت ع	يُجمَع
			وطني / غير وطني (أجنبي)	حالات	س ت ع	يُجمَع
			السبب الرئيس	حالات	س ت ع	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء أدت إلى عمل تفتيشي أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع
			نوع الشكاوى	حالات	س ت ع	يُجمَع
	الشكاوى الرسمية المحفوظة في ملفات بعد معالجتها	الشكاوى الرسمية المحفوظة في ملفات بعد معالجتها	جنس العامل أو معظم العاملين المشمولين	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عمر العامل أو معظم العاملين المشمولين	حالات	س ت ع	يُجمَع
			وطني / غير وطني (أجنبي)	حالات	س ت ع	يُجمَع
			السبب الرئيس	حالات	س ت ع	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			سواء أدت إلى عمل تفتيشي أو لا	حالات	س ت ع	يُجمَع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمع أو يُحسب
مؤشرات العمل المُنَجَز (تتمة)	الشكاوى والتقارير الرسمية (تتمة)	الشكاوى والتقارير الرسمية التي أدت إلى أعمال تفتيش	نوع الشكاوى	حالات	س ت ع	يُجمع
			جنس العامل أو معظم العاملين المشمولين	حالات	س ت ع	يُجمع
			عمر العامل أو معظم العاملين المشمولين	حالات	س ت ع	يُجمع
			السبب الرئيس	حالات	س ت ع	يُجمع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمع
		التقارير المحفوظة في ملفات	السبب الرئيس	حالات	س ت ع	يُجمع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمع
			سواء أدت إلى عمل تفتيشي أو لا	حالات	س ت ع	يُجمع
		التقارير المحفوظة في ملفات بعد معالجتها	السبب الرئيس	حالات	س ت ع	يُجمع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمع
			سواء أدت إلى عمل تفتيشي أو لا	حالات	س ت ع	يُجمع
		التقارير التي أدت إلى عمل تفتيشي	السبب الرئيس	حالات	س ت ع	يُجمع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمع أو يُحسب
مؤشرات العمل المُنجز (تتمة)	الحوادث المهنية	الحوادث المهنية التي تم التحقق فيها	مميّة أو غير مميّة	حالات	س ت ع	يُجمع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
		حالات الإصابات المهنية التي تم التحقيق فيها	مميّة أو غير مميّة	حالات	س ت ع	يُجمع
			الجنس	حالات	س ت ع	يُجمع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
		حالات الأمراض المهنية التي تم التحقيق فيها	مميّة أو غير مميّة	حالات	س ت ع	يُجمع
			الجنس	حالات	س ت ع	يُجمع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
	نتائج عمل إدارة (إدارات) تفتيش العمل	زيارات المتابعة	الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمع
			الخروقات سواء صُحِّحت بشكل كامل أو لا	حالات	س ت ع	يُجمع
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
		زيارات المتابعة للخروقات المكتشفة سابقاً التي صُحِّحت بشكل كامل	فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمع
			نوع العقوبة التي فُرِضت (غرامة، إيقاف عن العمل، أخرى)	حالات	س ت ع	يُجمع
			مقدار الغرامات المفروضة	حالات	س ت ع	يُجمع
			موضوع الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحَسَّب
مؤشرات العمل المُنَجِّز (تتمة)	زيارات المتابعة حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً لم تصحَّح بشكل كامل		الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			نوع العقوبة التي فُرضت (غرامة، إيقاف عن العمل، أخرى)	حالات	س ت ع	يُجمَع
			مقدار الغرامات المفروضة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			موضوع الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			الإقليم ضمن البلد	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَّب
	نتائج عمل إدارة (إدارات) تفتيش العمل (تتمة)	نسبة زيارات المتابعة حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً صُحِّحت بشكل كامل	فرع النشاط الاقتصادي	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَّب
			حجم المؤسسة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَّب
			نوع العقوبة التي فُرضت (غرامة، إيقاف عن العمل، أخرى)	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَّب
			مقدار الغرامات المفروضة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَّب
			موضوع الخروقات المكتشفة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَّب
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
	عدد الوحدات الاقتصادية حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً صُحِّحت بشكل كامل		حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			نوع العقوبة التي فُرضت (غرامة، إيقاف عن العمل، أخرى)	حالات	س ت ع	يُجمَع
			مقدار الغرامات المفروضة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			موضوع الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمَع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمع أو يُحسب
مؤشرات العمل المُنجز (تتمه)	نتائج عمل (إدارات) تفتيش العمل (تتمه)	عدد الوحدات الاقتصادية حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً لم تُصحَّح بشكل كامل	الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمع
			نوع العقوبة التي فُرضت (غرامة، إيقاف عن العمل، أخرى)	حالات	س ت ع	يُجمع
			مقدار الغرامات المفروضة	حالات	س ت ع	يُجمع
			موضوع الخروقات المكتشفة	حالات	س ت ع	يُجمع
		نسبة الوحدات الاقتصادية حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً صُحِّحت بشكل كامل	الإقليم ضمن البلد	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			فرع النشاط الاقتصادي	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			حجم المؤسسة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			نوع العقوبة التي فُرضت (غرامة، إيقاف عن العمل، أخرى)	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			مقدار الغرامات المفروضة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			موضوع الخروقات المكتشفة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
		نسبة الوحدات الاقتصادية حيثما الخروقات المكتشفة سابقاً لم تُصحَّح بشكل كامل	الإقليم ضمن البلد	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			فرع النشاط الاقتصادي	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			حجم المؤسسة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			نوع العقوبة التي فُرضت (غرامة، إيقاف عن العمل، أخرى)	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			مقدار الغرامات المفروضة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			موضوع الخروقات المكتشفة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحسَب
مؤشرات الكفاءة والجودة		الزمن الفاصل بين لحظة حفظ الشكوى أو التقرير في الملف والزيارة الأولى (عند الاقتضاء)	الإقليم ضمن البلد	أيام	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	أيام	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	أيام	س ت ع	يُجمَع
			الموضوع	أيام	س ت ع	يُجمَع
	زمن ارتكاس إدارة (إدارات) تفتيش العمل	الزمن الفاصل بين الزيارة الأولى وزيارة المتابعة (عند الاقتضاء)	الإقليم ضمن البلد	أيام	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	أيام	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	أيام	س ت ع	يُجمَع
			الموضوع	أيام	س ت ع	يُجمَع
		الزمن الفاصل بين لحظة اكتشاف الحرق وتصحيحه (عند الاقتضاء)	الإقليم ضمن البلد	أيام	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	أيام	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	أيام	س ت ع	يُجمَع
			الموضوع	أيام	س ت ع	يُجمَع

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمَع أو يُحَسَب
مؤشرات الكفاءة والجودة (تتمة)	زمن ارتكاس إدارة (إدارات) تفتيش العمل (تتمة)	متوسط المدة الفاصلة بين التحقيق وتطبيق العقوبات على المنشأة (عند الاقتضاء)	الإقليم ضمن البلد	أيام	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	أيام	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	أيام	س ت ع	يُجمَع
			الموضوع	أيام	س ت ع	يُجمَع
		عدد زيارات التفتيش المؤجلة أو التي لم تُجرَ ضمن موعد نهائي معين	الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُجمَع
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُجمَع
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُجمَع
			عدد المفتشين المعيّنين	حالات	س ت ع	يُجمَع
	نطاق الأنشطة الملزمة بها إدارة التفتيش/ غير الملزمة بها	الشكاوى الرسمية غير المُعالجة	نوع الشكاوى	حالات	س ت ع	يُحَسَب
			جنس العامل أو معظم العاملين المشمولين	حالات	س ت ع	يُحَسَب
			عمر العامل أو معظم العاملين المشمولين	حالات	س ت ع	يُحَسَب
			وطني/ غير وطني (أجنبي)	حالات	س ت ع	يُحَسَب
			السبب الرئيس	حالات	س ت ع	يُحَسَب
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُحَسَب
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُحَسَب
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُحَسَب
			سواء أدت إلى عمل تفتيشي أو لا	حالات	س ت ع	يُحَسَب
			نسبة الشكاوى الرسمية غير المُعالجة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحَسَب

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجمع أو يُحسب
مؤثرات الكفاءة والجودة (تتمة)	عدد التقارير غير المُعالَجة	السبب الرئيس	حالات	س ت ع	يُحسب	
			الإقليم ضمن البلد	حالات	س ت ع	يُحسب
			فرع النشاط الاقتصادي	حالات	س ت ع	يُحسب
			حجم المؤسسة	حالات	س ت ع	يُحسب
		نسبة التقارير غير المُعالَجة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب	
			مميّنة أو غير مميّنة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			الإقليم ضمن البلد	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			فرع النشاط الاقتصادي	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
	نطاق الأنشطة الملتزمة بها إدارة التفتيش/ غير الملتزمة بها (تتمة)	نسبة الحوادث المهنية المُبلَّغ عنها التي تم التحقيق فيها	مميّنة أو غير مميّنة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			الجنس	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			الإقليم ضمن البلد	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			فرع النشاط الاقتصادي	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
		نسبة الإصابات المهنية المُبلَّغ عنها التي تم التحقيق فيها	مميّنة أو غير مميّنة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			الجنس	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			الإقليم ضمن البلد	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			فرع النشاط الاقتصادي	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
	كفاءة استخدام الموارد البشرية لإدارات تفتيش العمل	نسبة الأمراض المهنية المُبلَّغ عنها التي تم التحقيق فيها	مميّنة أو غير مميّنة	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			الجنس	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			الإقليم ضمن البلد	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
			فرع النشاط الاقتصادي	نسبة مئوية	س ت ع	يُحسب
		متوسط عدد الزيارات التي أُجريت لكل مفتش	الجنس	معدّل	س ت ع	يُحسب
			الإقليم ضمن البلد	معدّل	س ت ع	يُحسب
			فرع النشاط الاقتصادي	معدّل	س ت ع	يُحسب

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر	التصنيف	الوحدة	المصادر الممكنة	يُجَمَّعُ أو يُحَسَّبُ
	كفاءة استخدام الموارد البشرية لإدارات تفتيش العمل (تتمة)	متوسط مدة الزيارات	الإقليم ضمن البلد	ساعات	س ت ع	يُحَسَّبُ
			فرع النشاط الاقتصادي	ساعات	س ت ع	يُحَسَّبُ
			حجم المؤسسة	ساعات	س ت ع	يُحَسَّبُ
			الموضوع	ساعات	س ت ع	يُحَسَّبُ
	أثر إدارة (إدارات) تفتيش العمل على ظروف العمل			حالات	س ت ع	يُجَمَّعُ
				حالات	س ت ع	يُجَمَّعُ
				حالات	س ت ع	يُجَمَّعُ
			عدد العاملين المشمولين لكل حالة	حالات	س ت ع	يُجَمَّعُ

ملحق 2

موظفو إدارات تفتيش العمل مُصنّفون ضمن الجنس والإقليم ضمن البلد والتخصص ومستوى التدرج الوظيفي

	الإجمالي							
	رجال		نساء		الإجمالي		الإجمالي	
	الأقاليم ضمن البلد ١	الأقاليم ضمن البلد ٢	...	الإجمالي	الأقاليم ضمن البلد ١	الأقاليم ضمن البلد ٢	...	الإجمالي
اختصاصيو العمل وظروف العمل								
التخصص ومستوى التدرج الوظيفي	الرؤساء							
	المشرفون							
	المتقنون							
	مساعدي المتقنين							
	أخرى							
	اختصاصيو السلامة والصحة							
اختصاصيو الضمان الاجتماعي	الرؤساء							
	المشرفون							
	المتقنون							
	مساعدي المتقنين							
	أخرى							
	أخرى							

موظفو إدارات تنفيذ العمل مُصنّفون بحسب الجنس والإقليم ضمن البلد والتخصص ومستوى التدرّج الوظيفي

التخصص ومستوى التدرّج الوظيفي	رجال			نساء		
	الإجمالي	الإقليم ضمن البلد 1	الإقليم ضمن البلد 2	...	الإجمالي	الإقليم ضمن البلد 1
تخصصات أخرى	الإجمالي	...	...	...	الإجمالي	...
	الرؤساء					
	المشرفون					
	المفتشون					
	مساعدي المفتش					
الإجمالي	أخرى					
	الرؤساء					
	المشرفون					
	المفتشون					
	مساعدي المفتش					
	أخرى					

عدد زيارات التنفيذ والاستباقية والارتكاسية بحسب الإقليم ضمن البلد وفرع النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة

عدد زيارات التنفيذ	الزيرة الاستباقية			الزيرة الارتكاسية		
	الإجمالي	الإقليم ضمن البلد 1	الإقليم ضمن البلد 2	...	الإجمالي	الإقليم ضمن البلد 1
فرع النشاط وفق التصنيف الصناعي المعياري (ISIC Rev.4) وحجم المؤسسة	الإجمالي	...	...	...	الإجمالي	...
	أ. الزراعة والحراجة وصيد الأسماك					
	1 إلى 4 عمال					
	5 إلى 19 عمالاً					
	20 إلى 49 عمالاً					
أ. الزراعة والحراجة وصيد الأسماك	50 إلى 99 عمالاً					
	100 إلى 499 عمالاً					
	500 عامل أو أكثر					

عدد زيارات التفثيش الاستباقية والارتكاسية بحسب الإقليم ضمن البلد وفتح النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة

عدد زيارات التفثيش

الزيارات الارتكاسية			الزيارة الاستباقية			الإجمالي		
الإجمالي	...	الإقليم ضمن البلد 2	الإقليم ضمن البلد 1	الإجمالي	...	الإقليم ضمن البلد 2	الإقليم ضمن البلد 1	فرع النشاط وفق التصنيف الصناعي المعياري (ISIC Rev.4) وحجم المؤسسة
								ب. التعدين (التفتيش) واستغلال المحاجر
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ج. التصنيع
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								د. الخدمية (التفتيش)
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								هـ. البناء والتشييد
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								و. الزراعة والصيد
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ز. التجارة
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ح. النقل والتخزين
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ط. الإقامة والتغذية
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ي. الترفيه والثقافة
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ك. الخدمات المالية والتأمين
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ل. الخدمات المهنية
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								م. الخدمات الإدارية
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ن. الخدمات الصحية
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								س. الخدمات الاجتماعية
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ت. الخدمات الترفيهية
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر

* التصنيف الصناعي المعياري الدولي (ISIC rev.4) متاح على الموقع <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regst.asp?CI=27>

التوزيع (نسب مئوية) لأنواع الخروقات الرئيسة المكتشفة في زيارات التفتيش الاستباقية والارتكاسية بحسب الإقليم ضمن البلد وفرع النشاط الاقتصادي

التوزيع (نسبة مئوية)

[illegible]

التوزيع (نسب مئوية) لأنواع الخروقات الرئيسة المكتشفة في زيارات التفيش الاستباقية والارتكاسية بحسب الإقليم ضمن البلد وفرع النشاط الاقتصادي

التوزيع (نسبة مئوية)	الزارة الاستباقية			الزارة الارتكاسية		
	الإجمالي	الإقليم 1	الإقليم 2	الإجمالي	الإقليم 1	الإقليم 2
أنواع الخروقات الرئيسة المكتشفة وفرع النشاط وفق التصنيف الصناعي المعاري الدولي (ISIC:Rev.4)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ج. التصنيع	...	...	...	...	...	...
عدم دفع الأجور	100%	100%	100%	100%	100%	100%
عدم تطبيق الحد الأدنى للسكن						
ساعات عمل مفرطة						
مخالفات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية						
عمل غير مُعلن						
مهاجرة وتخوش						
عدم الإبلاغ عن الحوادث المهنية						
عمل الأطفال الخطير						
أخرى						
الخ.ج.						
الإجمالي	100%	100%	100%	100%	100%	100%
عدم دفع الأجور						
عدم تطبيق الحد الأدنى للسكن						
ساعات عمل مفرطة						
مخالفات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية						
عمل غير مُعلن						
مهاجرة وتخوش						
عدم الإبلاغ عن الحوادث المهنية						
عمل الأطفال الخطير						
أخرى						

عدد الوحدات الاقتصادية التي تمت زيارتها مُصنَّفة بحسب الإقليم ضمن البلد وفرع النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة وعدد الزيارات

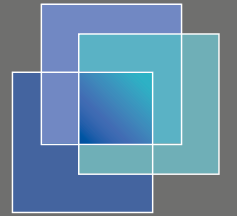
عدد زيارات التفتيش

زوارتان			وزارة واحدة			الإجمالي		
الإجمالي	...	الإقليم ضمن البلد 2	الإقليم ضمن البلد 1	الإجمالي	...	الإقليم ضمن البلد 2	الإقليم ضمن البلد 1	فرع النشاط وفق التصنيف الصناعي المعياري الدولي (ISIC Rev.4) وحجم المؤسسة
								أ. الزراعة والحراجة وصيد الأسماك
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ب. التعدين (التعقيب) واستغلال المحاجر
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر
								ج. التصنيع
								1 إلى 4 عمال
								5 إلى 19 عمالاً
								20 إلى 49 عمالاً
								50 إلى 99 عمالاً
								100 إلى 499 عمالاً
								500 عامل أو أكثر

عدد الوحدات الاقتصادية التي زيارتها مُصنِّفةٌ بحسب الإقليم ضمن البلد وفرع النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة وعدد الزيارات

عدد زیارات التفیث

[illegible]



عنوان الجهة التي أصدرت هذا الدليل

**Labour Administration, Labour Inspection
and Occupational Safety and Health
Branch (LABADMIN/OSH)**

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Tel: +41 22 799 67 15
Fax: +41 22 799 68 78
Email: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh