

## ◀ موجز منظمة العمل الدولية

كانون الأول 2020

المفاوضة الجماعية، في سياق الأزمة. إنه يقدم عدداً من الإجابات، المنظمة حسب الموضوع، وأربعة ملخصات لمذكرات معلومات أساسية أكثر تعمقاً،<sup>5</sup> مما يظهر بالتفصيل كيف تم استخدام الحوار الثنائي بين أصحاب العمل والنقابات العمالية لتخفيف وطأة الأزمة.

**قد يساعد الحوار الاجتماعي في صياغة الاستجابة للأزمة والحد من تأثيرها على سوق العمل**

تدعو واحدة من الركائز الأساسية لإطار عمل سياسة منظمة العمل الدولية بالنسبة للاستجابة لأزمة كوفيد-19، إلى «تعزيز الحوار الاجتماعي، المفاوضة الجماعية ومؤسسات علاقات العمل وسير عملها»<sup>6</sup>. تظطلع الحكومات بدور رئيسي في صناعة السياسة، ولقد تشارك الكثير من هذه الحكومات مع ممثلي منظمات العمال وأصحاب العمل من خلال عمليات الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف<sup>7</sup> في العديد من البلدان، لقد تم تطبيق وتقوية الاتفاقيات الثلاثية وسياسة الحكومة من خلال ابرام اتفاقيات جماعية بين الشركاء الاجتماعيين على المستوى الوطني وعلى مستوى المؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، إن التعاون الفعال في مكان العمل من شأنه أن يساعد في ضمان أماكن عمل آمنة ومنتجة على نحو يحترم المفاوضة الجماعية ونتائجها، ولا يضعف دور النقابات العمالية.

لقد أدى الحوار بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال إلى تحقيق استجابات مشتركة لأزمة كوفيد-19 تغطي اقتصادات وطنية بأكملها، بما في ذلك التزامات واسعة النطاق في مجال السياسة الاقتصادية والاجتماعية، الاتفاقيات المصممة خصيصاً لقطاعات ومهن محددة، والمفاوضات والتعاون في أماكن العمل ضمن المؤسسات.

لقد تناول الشركاء الاجتماعيون مجموعة متنوعة من المواضيع، تتراوح من، على سبيل المثال لا الحصر، السلامة والصحة، تسهيل العمل عن بعد/ العمل من المنزل، ترتيبات أوقات عمل مرنة، تدابير خفض التكاليف، دعم

**مفاوضة أصحاب العمل والعمال حول تدابير الحد من انتشار وباء كوفيد-19، وحماية سبل العيش ودعم الانتعاش: مراجعة ممارسات<sup>1</sup>**

لقد نتج عن وباء كوفيد-19 تغييرات غير مسبوقة في عالم العمل والمجتمع ككل، وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية<sup>2</sup> إلى خسائر كبيرة في ساعات العمل العالمية تعادل مئات الملايين من الوظائف بدوام كامل في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة، وضغوطات لاحقة على الملاءة المالية للأعمال التجارية، ظروف العمل والعمالة، وسبل العيش في زمن الفيروس. تتطلب الاستجابة لعواقب الوباء الصحية والاقتصادية، والانتقال من مرحلة الاستجابة للأزمة إلى مرحلة التعافي - بما في ذلك استئناف الأنشطة الاقتصادية - حلولاً يتم تصميمها جيداً لمراعاة الوقائع في مكان العمل.

سيكون بناء الثقة من خلال الحوار بين ممثلي أصحاب العمل والعمال المنظمين أساسياً للحد من النزاعات وضمان ملاءمة السياسات مع احتياجات الجهات الرئيسية في سوق العمل. إن دستور منظمة العمل الدولية<sup>3</sup> والاتفاقيتين الأساسيتين - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949 (رقم 98) - إضافة إلى مجموعة متنوعة من معايير العمل الدولية، ومؤخراً إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل، كلها تعترف بالأهمية المركزية لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحرة، المستقلة، الشرعية والديمقراطية، إضافة إلى العمل المشترك التي تقوم به، بما في ذلك المفاوضة الجماعية. ومن المهم جداً ضمان أن الخطوات المتخذة للاستجابة للأزمة الراهنة لا تقوض الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، التي تمثل بدورها، كما يظهر في هذا الموجز، أدوات تمكين أساسية للانتعاش<sup>4</sup>.

يستعرض هذا الموجز كيف اعتمد الشركاء الاجتماعيون - أصحاب العمل، منظماتهم ومنظمات العمال - على الحوار الاجتماعي، بما في ذلك

- 1 لقد أعدت موجز السياسة هذا منظمة العمل الدولية، فرع أسواق العمل الشاملة، فرع علاقات العمل وظروف العمل (INWORK) بالشراكة مع فرع الحرية النقابية (LIBSYND) وفرع المبادئ الأساسية والحقوق في العمل (FUNDAMENTALS). كما وردت مداخلات قيمة من مكاتب منظمة العمل الدولية للعمال (ACTRAV) وأنشطة أصحاب العمل (ACT/EMP).
- 2 مراقب منظمة العمل الدولية: كوفيد-19 وعالم العمل. التقديرات والتحليلات المستكملة، الطبعة الخامسة، منظمة العمل الدولية، جنيف، 30 حزيران/يونيو 2020.
- 3 انظر بشكل خاص اعلان فيلادلفيا عام 1944 المرفق ربطاً بدستور منظمة العمل الدولية
- 4 انظر معايير منظمة العمل الدولية و كوفيد-19 الأسئلة المتداولة، الإصدار 2.1 من منظمة العمل الدولية، معايير منظمة العمل الدولية، جنيف، 29 أيار/مايو 2020.
- 5 ملاحظات أساسية لمنظمة العمل الدولية بشأن علاقات العمل و كوفيد-19 في أستراليا، كولومبيا، ألمانيا، إيطاليا، تونس، سبتمبر/أيلول 2020.
- 6 الركيزة الرابعة: الاعتماد على الحوار الاجتماعي لإيجاد الحلول، موجز سياسة منظمة العمل الدولية بشأن جائحة كوفيد-19، جنيف 2020.
- 7 الحاجة إلى الحوار الاجتماعي في معالجة أزمة كوفيد-19، موجز سياسة منظمة العمل الدولية، جنيف، أيار/مايو 2020.

### تأمين ظروف عمل آمنة واستدامة المؤسسات من خلال اتفاق تفاوضي.

في كولومبيا،<sup>14</sup> قرر مئات العمال في أكبر مزارع الموز في أورابا التوقف عن العمل كردة فعل على رداءة ظروف السلامة والصحة في أعقاب وباء فيروس كورونا. ولقد دفع ذلك ب أوجورا (منظمة أصحاب العمل لإنتاج الموز) ومنظمة سينتيناجرو (اتحاد العمال الزراعيين) للتفاوض والتوقيع على بروتوكول الأمن البيولوجي. يغطي هذا البروتوكول 22 ألف عامل في مزارع الموز في أورابا ويتضمن أحكاماً بشأن السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك تجهيزات الحماية الشخصية، التباعد الاجتماعي أثناء ساعات العمل وعند التنقل، غسل الأيدي، وتنظيف وتعقيم أماكن العمل والمعدات. لقد تم إعفاء العمال الذين تزيد أعمارهم عن 65 عاماً وأولئك الذين يعانون حالات مرضية مزمنة معاً من العمل طوال مدة اجراءات الاحتواء. سيحصل هؤلاء العمال المعفيين على الحد الأدنى القانوني للرواتب بالإضافة إلى نسبة مئوية إضافية تساوي 8 في المئة بعد استفاد أيام إجازتهم ل الفترة الحالية والفترة التالية. وتقوم لجان الصحة والسلامة المشتركة بين النقابات والادارة برصد تنفيذ البروتوكول، حيث تبين من خلال الزيارات الميدانية أن الاغلبية العظمى من المزارع تتبعمه. وقد أتاح البروتوكول استمرار إنتاج الموز على صعيد السوق الوطني والدولي بدون انقطاع مع السماح لأكثر من 900 عامل ضعيف بالبقاء في المنزل والحصول على المنافع التي يوفرها له.

### إن الاتفاق الثلاثي بشأن بروتوكولات الصحة والسلامة فتح الباب لحوار ثاني على المستوى القطاعي ومستوى المؤسسات

في إيطاليا، تم تحويل بروتوكولين ثلاثيين تم اعتمادهما على المستوى الوطني ليصبحا مرسومين رئاسيين مؤرخين في 22 آذار/مارس و 26 نيسان/أبريل 2020، وفتح الحوار الاجتماعي الثلاثي ذي الصلة الباب أمام الحوار التثانوي الأطراف على المستوى القطاعي ومستوى المؤسسات، مما أسفر عن إيجاد حلول مصممة خصيصاً لمواجهة أزمة كوفيد-19 في جميع القطاعات تقريباً (مثل الأعمال المصرفية، والكيميائية والصيدلانية، والبناء، والطاقة، والغذاء، والأمور اللوجستية والنقل، والصناعة التحويلية، وتجارة التجزئة). أما على صعيد المؤسسات، فساعدت هذه البروتوكولات الشركات والنقابات العمالية على التوصل إلى اتفاقات بشأن تدابير حماية الموظفين من الإصابة بالفيروس، بما في ذلك في الشركات التي شهدت في السابق إضرابات عفوية. وعلاوة على ذلك، يتنادي البروتوكول بإنشاء لجنة خاصة بالمؤسسات.<sup>15</sup> لقد تم إدراج تدابير

مداخل العمال، واستئناف الأنشطة الاقتصادية. ومن شأن هذه النهج القائمة على المشاركة أن تكفل إيجاد حلول فعالة ومنصفة للذين تأثروا بالأزمة، من خلال الاعتماد على المفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل لإشراكهم، من خلال ممثليهم، في هذه العمليات.

### حماية صحة العمال والحد من انتشار الفيروس في أماكن العمل

#### بروتوكولات الصحة والسلامة، ومبادئ التباعد الاجتماعي وقواعد النظافة

في العديد من البلدان، اتخذ الشركاء الاجتماعيون مجموعة متنوعة من الخطوات للمساعدة في الحد من انتشار فيروس كوفيد-19 على المستوى الوطني، المستوى القطاعي وعلى مستوى المؤسسات وفي مكان العمل. ففي بلجيكا، وافق مجلس العمل الوطني، وهو هيئة مشتركة مؤلفة من الشركاء الاجتماعيين، على مبادئ التباعد الاجتماعي لحماية العمال ومنع انتشار الفيروس في أماكن العمل.<sup>8</sup> وفي أوغندا، أوصى اتحاد أصحاب العمل والمنظمة الوطنية لنقابات العمال على حد سواء بمجموعة من المبادئ تتعلق بالتباعد الاجتماعي والنظافة الصحية،<sup>9</sup> أما في نيجيريا، فوافق الشركاء الاجتماعيون على تعزيز السلامة والصحة المهنية في العمل.<sup>10</sup> وعلى الصعيد القطاعي، على سبيل المثال، في قطاع بيع الأغذية بالتجزئة في النمسا،<sup>11</sup> يغطي الاتفاق الذي أبرم بشكل جماعي حول تعزيز الأحكام الصحية لجميع محطات السوبر ماركت في البلاد.<sup>12</sup> أما على صعيد المؤسسات، ففي الولايات المتحدة الأمريكية، على سبيل المثال، أعلن الاتحاد الدولي للعاملين في قطاع الأغذية والتجارة عن عقد اتفاق مع شركة لتعبئة اللحوم وتجهيز الأغذية بغية تقوية إجراءات السلامة وتحسين معدات الوقاية الشخصية في مصانع الإنتاج.<sup>13</sup> وفي إندونيسيا، يتعاون بعض أصحاب العمل ونقابات العمال من خلال لجان السلامة والصحة المهنية لكبح انتشار فيروس كوفيد-19.

- 8 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابات السياسات القطرية - بلجيكا، منظمة العمل الدولية (آخر تحديث في 22 حزيران/يونيه 2020). للاطلاع على نص الاتفاق، انظر ما هو التباعد الاجتماعي.
- 9 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابات السياسات القطرية - أوغندا، منظمة العمل الدولية (آخر تحديث في 4 حزيران/يونيه 2020)
- 10 "التحدي الوظيفي الجديد: كوفيد-19"، رؤية جديدة (23 مارس 2020)، ص 47.
- 11 مذكرة تفاهم بين الجمعية الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا ومؤتمر العمل في نيجيريا ومؤتمر النقابات العمالية في نيجيريا.
- 12 على الصعيد الدولي وقّع الاتحاد العالمي للأمم المتحدة إعلاناً مع أربعة تجار أغذية بالتجزئة متعددي الجنسيات - بالاشتراك مع قوة عاملة عالمية قوامها مليون عامل - لحماية العاملين في المتاجر الكبرى والعمالء خلال وباء كوفيد-19.
- 13 المتاجر الكبرى في الخطوط الأمامية: تعاوانت الاتحادات مع الشركات التجارية لتعزيز جهود احتواء كوفيد-19 في النمسا، الاتحاد العالمي للأمم المتحدة في أوروبا، 24 آذار/مارس 2020.
- 14 أعلن الاتحاد الدولي لعمال الأغذية والزراعة التجارية، والشركة البرازيلية لإنتاج اللحوم جي بي اس عن زيادة الأجور وتعزيز معدات الحماية للعاملين في توظيف اللحوم والذين يعتبرون في الخطوط الأمامية لوباء كورونا، 19 UFCW نيسان/أبريل 2020.
- 15 اتفاق جماعي بشأن بروتوكول الأمن البيولوجي ضد كوفيد-19 في مزارع الموز في كولومبيا، مذكرة معلومات أساسية لمنظمة العمل الدولية، أيلول/سبتمبر 2020.
- 16 ينص البروتوكول على إنشاء لجنة مؤسسات تتألف من ممثلي النقابات على مستوى المؤسسة، ومن طبيب المؤسسة، وخبراء استشاريين خارجيين إذا رأت الشركة ذلك مناسباً. تكون اللجنة مسؤولة عن إنفاذ وتقييم المبادئ التوجيهية للبروتوكول في المؤسسة. وإذا تعذر إنشاء لجنة خاصة بالمنشآت، فإن البروتوكول الثاني ينص على إنشاء لجان إقليمية تتألف من هيئات مشتركة للصحة والسلامة، ومن ممثلين محليين معيّنين بالصحة والسلامة وممثلي الشركاء الاجتماعيين.

يمكن تنظيمه بالتناوب وفق ورديات وأن ساعات العمل يمكن توزيعها بين الساعة السابعة صباحاً والساعة السابعة والنصف مساءً.<sup>19</sup>

## دعم الملاءة المالية للمؤسسات والاحتفاظ بالوظائف وتأمين المدخيل

### خط العمل القصيرة الأجل واعتدال الأجور

بغية مساعدة الشركات على مواجهة أثر وباء كوفيد-19 والحماية من فقدان الوظائف، فإن العديد من البلدان (مثل الأرجنتين وبوتسوانا والبرازيل وفرنسا وألمانيا)<sup>20</sup> قد أدرجت، من ضمن تدابير سياسية أخرى، إمكانية دعم الأجور بشكل مؤقت (مخططات تقاسم العمل).<sup>21</sup> وفي إطار البرامج ذات الصلة، قد يكون أصحاب العمل الذين تأثرت أعمالهم التجارية بجائحة كوفيد-19 مؤهلين للحصول على دعم للأجور من قبل الحكومة، مع اختلاف في المبالغ بين البلدان والمخططات. كثيراً ما يتم استخدام دعم الأجور إلى جانب تدابير أخرى، مثل التخفيضات الضريبية أو القروض (المدعومة) للمؤسسات. قد تضع الاتفاقات الجماعية على مختلف المستويات حلولاً خاصة تراعي الظروف السائدة لا سيما في قطاعات أو شركات معينة، والتي قد تشمل زيادة الدعم على الأجور الذي تدفعها الشركة والتي يمكن تمويلها من خلال تخفيض قيمة منافع أخرى.

وعلى صعيد القطاع، على سبيل المثال، وسع وزير العمالة والعمل نطاق الاتفاق الجماعي الذي توصل إليه المجلس الوطني للمفاوض بشأن المنسوجات في جنوب أفريقيا بغية ضمان دفع ستة أسابيع من الأجر الكامل لـ 80000 عامل في مجال صناعة الملابس.<sup>22</sup> على المستوى القطاعي ومستوى الشركات معاً، فعلى سبيل المثال في النمسا،<sup>23</sup> فرنسا،<sup>24</sup> وألمانيا،<sup>25</sup> ساهمت اتفاقات جماعية بإدخال وتنظيم مخططات لدعم الأجور، لا بل وغالباً ما حسنت منافع العمال القصيرة الأجل. وأخيراً، يمكن للاتفاقات الثلاثية أن تولد فرصاً لإجراء مشاورات ومفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين على المستوى القطاعي أو على مستوى المشاريع. وهذا هو الحال، على سبيل المثال، في إثيوبيا <sup>26</sup> تشجيع استشارات منظمات العمال «وأصحاب العمل» من أجل تنقيح جداول الرواتب الحالية

الحماية الخاصة بالشركات في اتفاقات الشركات التي تعمل، على سبيل المثال، في قطاعات السيارات والإلكترونيات والملابس والأجهزة المنزلية.

### التفاوض بشأن العمل عن بعد/العمل من المنزل وتيسيره

بالنسبة لبعض المهنيين، يمكن أن يساعد العمل عن بعد/العمل من المنزل على الحد من انتشار الفيروس ويسمح للموظفين بالتوفيق بين مسؤوليات العمل والرعاية في حين أنهم يدعمون استدامة العمليات التجارية. في ساحل العاج، على سبيل المثال، توصي مذكرة تفاهم ثنائية على الصعيد الوطني وقعت عليها منظمات العمال وأصحاب العمل برعاية اللجنة الاستشارية الدائمة المستقلة التي وضعت بدورها حجر الأساس لاستجابة مشتركة لكوفيد-19، بتطبيق العمل عن بعد حيثما أمكن ذلك.<sup>16</sup> وتوجد في ألمانيا أمثلة حول التفاعلات بين المفاوضات على المستوى القطاعي وعلى مستوى المؤسسات، حيث أبرم الشركاء الاجتماعيون في صناعة المواد الكيميائية في ألمانيا، ونقابة التعدين والكيمياء والطاقة BCE وجمعية أصحاب العمل الاتحادية BAVC، اتفاقاً قطاعياً بشأن الأزمات يعزز أدوات المرونة في وقت العمل والمفاوضة على مستوى المؤسسة حول العمل عن بعد،<sup>17</sup> حيث يترك للشركات القرار في التفاوض على اتفاقات محلية بشأن العمل عن بعد مع مجالس الأعمال.

### التفاوض بشأن العمل التناوبي وساعات العمل المتداخلة وتيسيرها

من خلال تنظيم العمل وفق ورديات أو بالتناوب على العمل بساعات متداخلة، يمكن للشركات أن تقلل عدد العمال لديها في أماكن العمل في أي وقت من الأوقات وبالتالي تكون قد احترمت مبادئ التباعد الاجتماعي. وعلى الصعيد القطاعي، وعلى سبيل المثال، توصلت جمعية أصحاب العمل في القطاع المالي في الدانمرك واتحاد الخدمات المالية إلى إبرام اتفاق يحدد إطار العمل لإعادة فتح أماكن العمل تدريجياً.<sup>18</sup> وينص الاتفاق على توفير مزيد من المرونة في وقت العمل. وسوف يتمكن الموظفون، بموافقة صاحب العمل، من العمل من المنزل كل يوم، كما وقد يطلب أصحاب العمل منهم العمل خارج ساعات العمل العادية (8 صباحاً - 5 مساءً) بدون أجر إضافي. وفي 4 أيار/مايو 2020، وقع الشركاء الاجتماعيون في القطاع المصرفي في إيطاليا بروتوكولاً بشأن إعادة تنظيم العمل. وتتمثل السمة الجديدة الرئيسية في أن العمل

16 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابات السياسات القطرية - ساحل العاج ومنظمة العمل الدولية (آخر تحديث لها في 2 حزيران/يونيه 2020)؛ بروتوكول تفاهم يتعلق بالتدابير اللازمة لمعالجة الوضع الناجم عن كوفيد-19، 19CIPC، (25 آذار/مارس 2020).

17 كوكب العمل: ألمانيا: أبرم الشركاء الاجتماعيون في الصناعة الكيميائية اتفاقية حول الأزمة (رقم 11774، 27 مارس 2020).

18 كوكب العمل: الدانمرك: اتفاق القطاع المالي الذي يتيح المزيد من المرونة للشركات والموظفين لاستئناف نشاطهم (رقم 11869، 22 أبريل 2020).

19 كوكب العمل: إيطاليا: يوقع الشركاء الاجتماعيون في القطاع المصرفي بروتوكولاً جديداً بشأن إعادة تنظيم العمل في خضم الرفع التدريجي للإغلاق (رقم 11905، 4 أيار/مايو 2020).

20 الدعم المؤقت للأجور، صحيفة وقائع منظمة العمل الدولية، جنيف، 21 أيار/مايو 2020.

21 المرجع نفسه.

22 انظر جمهورية جنوب أفريقيا: "الجريدة الرسمية" رقم 11082، في الجريدة الرسمية (المجلد 658، 7 أبريل 2020، العدد 43210).

23 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابات السياسات القطرية - النمسا منظمة العمل الدولية (آخر تحديث في 20 حزيران/يونيه 2020).

24 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابات السياسات القطرية - فرنسا (آخر تحديث في 25 حزيران/يونيه 2020).

25 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابات السياسات القطرية - ألمانيا (آخر تحديث في 18 حزيران/يونيه 2020). شولتن وتي مولر: بدل عمل قصير الوقت خلال أزمة كورونا. اللوائح الحالية في ألمانيا وأوروبا (مؤسسة هانز بوكلير Hans Böckler Stiftung، نيسان/أبريل 2020).

26 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابات السياسات القطرية - إثيوبيا منظمة العمل الدولية (آخر تحديث لها في 4 أيار/مايو 2020). بي. تي. دوبيرو بروتوكول الاستجابة في مكان العمل لفيروس كوفيد-19 (إثيوبيا) (DLA باير، معجم، إثيوبيا، 1 أبريل 2020).

### اللجوء الى ترتيبات الإجازات

لقد ناقش الشركاء الاجتماعيون في عدد من البلدان استخدام مختلف ترتيبات الإجازات خلال فترات تعليق النشاط الاقتصادي أو تخفيفه. وفي **أوروغواي**، نص اتفاق في قطاع البناء على منح 45000 عامل إجازة غير مدفوعة الأجر، مع دفع تعويض لمن لديهم حساب جاري لدى مصرف الضمان الاجتماعي (Banco de Previsión Social).<sup>30</sup> وعلى صعيد الشركات، لقد أبرمت عدة اتفاقات تتعلق بجائحة كوفيد-19 في البرازيل،<sup>31</sup> بما في ذلك مثلًا الاتفاقات مع صانعي السيارات لوقف الإنتاج لمدة أربعة أسابيع وبأجر كامل.<sup>32</sup> وفي الأرجنتين، وافقت وكالة سفر تعمل عن بعد على شبكة الإنترنت على منح جزء من قوتها العاملة إجازة حتى 30 أيلول/سبتمبر 2020 على أن تدفع لهم 50 في المائة من مرتباتهم خلال تلك الفترة.<sup>33</sup> في **هنغاريا**، أيرم اتحاد عمال المجر KASZ اتفاقًا مع سلسلة لتجارة المواد الغذائية بالتجزئة توفر للعمال - وكثير منهم من المتقاعدين الذين يعملون بدوام جزئي - خيار تأجيل العمل لعدة أسابيع مع الاستمرار في تلقي راتبهم الكامل (أما الساعات المتراكمة الضائعة يجب أن تعوض كعمل إضافي، بمجرد انتهاء الأزمة).<sup>34</sup>

توضح مذكرة المعلومات الأساسية الأسترالية بمزيد من التفصيل كيف يمكن لمجموعة من التدابير المتفق عليها أن تدعم الأعمال التجارية من خلال زيادة المرونة، كما تساعد العمال على تحقيق التوازن مع المسؤوليات الأخرى التي تقع على عاتقهم، مثل مهام الرعاية، ما يساعد على تحقيق التوازن الفعال بين احتياجات العمال ومتطلبات عمل الشركات.

### التوصل إلى اتفاق بشأن زيادة المرونة مع تحسين التوازن بين العمل والحياة

في أستراليا، اتفقت غرفة التجارة والصناعة الأسترالية والمجموعة الصناعية الأسترالية واتحاد الخدمات الأسترالي والمجلس الأسترالي للنقابات العمالية على مجموعة مؤقتة من التدابير لتقديم الدعم للأعمال التجارية والموظفين خلال فترة الوباء، مثل مرونة ساعات العمل للعاملين من المنزل (من حيث الحد الأدنى لساعات المناوبة وساعات العمل)، السماح للعمال بالعمل بمزيد من المرونة في جميع التصنيفات (بدون أي تخفيضات في الأجر)، ومرونة الإجازة، بما في ذلك الإجازة المزدوجة بنصف راتب.

للحفاظ على استمرارية العمل)، **الاتحاد الروسي**<sup>27</sup> (التوصية بأن يحافظ الشركاء الاجتماعيون على الوظائف ويضمنوا استمرارية الأعمال التجارية) و**سيرلانكا**<sup>28</sup>) من المتوقع أن تشارك الشركات مع مجالس العمال في دفع أجور نسبية).

وتوضح مذكرة المعلومات الأساسية الخاصة ب**ألمانيا** بمزيد من التفصيل كيف تسمح مخططات الدعم التي تم التوصل إليها عن طريق التفاوض للشركات بالاحتفاظ بالعمال المؤهلين وتبقى على استعداد لإعادة فتح المصانع وإنعاش الاقتصاد. وفي الوقت نفسه، يشكل عدد من هذه المخططات إغاثة للعمال من خلال تأمين الدخل، وحماية للشركات، وذلك من خلال منع أي زيادات في الأجر قبل نهاية عام 2020.

### دعم الشركات وضمان دخل العمال من خلال الاتفاقات المبرمة مع الشركاء الاجتماعيين

**في ألمانيا**، لقد تم تعليق جولة التفاوض الجماعي المعنية بقطاع المعادن والكهرباء وذلك بهدف تنظيم أثر الأزمة على الشركات والعمال. كما وتم الاتفاق على حزمة خاصة تتعلق بالأزمة تهدف إلى حماية العمالة وذلك بين منظمة Gesamtmetall (وهي منظمة أصحاب العمل في قطاع العمل في المعادن) و IG Metall (وهو الاتحاد الصناعي للعاملين في قطاع المعادن في ألمانيا) في شمال الراين - وستفاليا في 20 آذار/مارس 2020.<sup>29</sup> وقع الشركاء الاجتماعيون على «اتفاقية المستقبل في العمل» (التي تم تطويرها في الأصل خلال الأزمة الاقتصادية العالمية في عام 2008)، إضافة إلى «اتفاقية التضامن لعام 2020» التكميلية. وتشمل الاتفاقات ترتيبات العمل لفترة قصيرة وتضمن تسديد الأجر الصافية للموظفين بحوالي 80 في المائة، حيث ستغطي خطة التوظيف العام لوكالة التوظيف الاتحادية 60 في المائة من هذه الأجر (67 في المائة للعمال الذين لديهم أطفال). وستدفع المبالغ المتبقية عبر تخفيض المدفوعات الخاصة ومن خلال إعانات من صاحب العمل تبلغ 350 يورو لكل موظف يعمل بدوام كامل، وعلاوة على ذلك، يتيح اتفاق التضامن فرصًا لتحسين ترتيبات الرعاية بالأطفال.

27 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابة السياسات القطرية - الاتحاد الروسي منظمة العمل الدولية (آخر تحديث لها في 18 حزيران/يونيه 2020). انظر النص الكامل للاتفاق.

28 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابات السياسات القطرية - سريلانكا ومنظمة العمل الدولية (آخر تحديث لها في 7 نيسان/أبريل 2020).

«الاتفاق الثلاثي التاريخي الذي تم التوصل إليه بشأن دفع المجلس لأجور الموظفين خلال جائحة كوفيد-19» في صحيفة FT Daily (13 مايو 2020)، إدارة الإحصاءات المشتركة والدراسات الاقتصادية والاجتماعية، رقم 91 في 16 أبريل 2020.

29 ضمان العاملين في الصناعات المعدنية والكهربائية، IG Metall 2020، 27 آذار/مارس 2020.

30 «اتفاق البناء - رخصة خاصة ل 45000 عامل لتجنب العدوى». في El País (21 مارس 2020).

31، الاتفاقات التي أبرمتها المنظمات النقابية لمكافحة الوباء التاجي - VEDOMOSTI كوفيد-19، في Estudos e pesquisas (إدارة الإحصاء والدراسات الاجتماعية والاقتصادية المشتركة بين الاتحادات، العدد 91، 16 أبريل 2020).

32 البرازيل: اتفاقات جماعية استجابة ل COVID-19، الاتحاد العالمي للصناعات، 4 أيار/مايو 2020.

33 «توقف ساعات العمل وتقلص ما يقرب من 30 في المائة من الموظفين» in El Cronista (20 نيسان/أبريل 2020).

34 المتاجر الكبرى في الخطوط الأمامية: تعمل الاتحادات الهنغارية مع العلامة التجارية SPAR لاحتواء كوفيد-19، الاتحاد العالمي للأمم المتحدة في أوروبا، 23 آذار/مارس 2020.

هذه التدابير عن الترتيبات القصيرة الأجل كما وتساعد على منع تسريح الموظفين.

### التفاوض على إعادة التأهيل وزيادة المهارات وتعزيزها

قد تكون فترة انخفاض النشاط الاقتصادي بمثابة فرصة للعمال لتطوير مهارات جديدة، مما يمكن أن يعزز آفاق عمالتهم وإنتاجيتهم في المستقبل. وقد توصل الشركاء الاجتماعيون في بعض البلدان إلى ابرام اتفاقات لدعم هذه العمليات، وعلى الصعيد القطاعي، على سبيل المثال، في قطاع الفنادق في **الدانمارك**، ينص اتفاق ميرم بين الشركاء الاجتماعيين ومؤسسة الإسكان الاجتماعي في فرنسا F3 ومنظمة هورستا HORESTA الدانماركية التي تعنى بالمطاعم والفنادق والسياحة ووكالة سوق العمل والتوظيف، على اعتماد خيار رفع مستوى مهارات الموظفين بدلا من تسريحهم من العمل.<sup>39</sup> لا تدفع الشركات سوى رسوم التدريب؛ وتقوم بالتعويض عن الرواتب من خلال صناديق مختلفة. في **فرنسا**، أبرم اتفاق بين منظمة أصحاب العمل في مجال صناعة المعادن، نقابة الصناعات المعدنية وعمال المعادن، وثلاث منظمات من منظمات النقابات العمالية لديها (CFDT، CFE-CG و FO) بشأن تنظيم العمل أثناء مرحلة وباء كوفيد-19،<sup>40</sup> ويشدد هذا الاتفاق، من بين جملة أمور، على أن هذه الفترة يمكن استخدامها للحفاظ على مهارات الموظفين وتطويرها، ولا سيما من خلال التدريب.

### دعم المؤسسات وحماية العمال لا سيما في القطاعات المتأثرة في سلاسل التوريد

في البلدان التي تعتبر فيها القطاعات المتأثرة بشكل خاص هي المحرك الرئيسي للنمو، حتى عمليات الإغلاق المؤقت قد يترتب عليها آثار سلبية جسيمة من حيث الصحة البشرية والصحة العامة؛ كما وأن الأثر الاقتصادي لأزمة كوفيد-19 على البلدان المنتجة في سلاسل التوريد - على سبيل المثال، صناعة الملابس **الآسيوية** - كان ضخماً.<sup>41</sup> يدعو بيان كوفيد - 19: العمل في صناعة الملابس العالمية الذي تفاوضت عليه المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي للنقابات والاتحاد العالمي للصناعات إلى اتخاذ تدابير لدعم مصنعي الملابس وحماية مداخيل العاملين في قطاع الملابس، إضافة إلى حماية صحتهم وعمالهم، وعلى الصعيد القطري، إن الثقة التي بنيت بين ممثلي مجموعة من صانعي الصادرات في **ميانمار** واتحاد العمال الصناعيين في ميانمار

يسمح كذلك الاتفاق لأصحاب العمل بأن يوجهوا الموظفين باتجاه الحصول على إجازة أثناء توقف العمل أو مراعاة ظروفهم الشخصية. وفي البداية، لم تطبق هذه التدابير إلا على الكتيبة - قرار خاص بالقطاع الخاص<sup>35</sup> 2010، الذي اعتبر حالة اختبار، وبعد أن علمت لجنة العمل العادل بتقديم طلبات من قبل الشركاء الاجتماعيين، قررت بدورها في 8 نيسان/أبريل 2020 إصدار 99 قرار مختلفين لتغطي معظم العاملين في أستراليا.<sup>36</sup> وتمنح هذه القرارات الموظفين أسبوعين إجازة غير مدفوعة الأجر بسبب الوباء وتسمح لهم بالحصول على ضعف الإجازة السنوية بنصف أجرهم العادي إذا وافق صاحب العمل على هذا الطرح. أما في القطاع العام، فقامت لجنة الخدمة العامة الأسترالية، في أعقاب مذكرة قدمها المجتمع واتحاد القطاع العام، بتمديد الإجازة المدفوعة الأجر للموظفين المؤقتين المتضررين من كوفيد-19. ووفقا لما ذكرته اللجنة، يشمل هذا العدد حوالي 9000 عامل مؤقت.

### تعزيز إمكانية التنقل داخل الشركات وفيما بينها

لقد تأثر العديد من الأعمال التجارية سلبا بأزمة كوفيد-19. وربما داخل شركة واحدة أو قطاع واحد، قد تكون بعض العمليات قد قيّدت أو عُلقت أو شهدت انخفاضا في الطلب، بينما عانت قطاعات أخرى من تقليص عدد الموظفين، وبغية المساعدة في معالجة هذه الحالة، توصل الشركاء الاجتماعيون إلى عقد اتفاقات لتعزيز حركة التنقل داخل الشركات وفيما بينها على حد سواء. على المستوى القطاعي، على سبيل المثال، تفاوض الشركاء الاجتماعيون في الإقليم الفلمندي (بلجيكا) حول اتفاقية إطار عمل تسمح لأصحاب العمل في قطاع الرعاية بتبادل العمال.<sup>37</sup> ويشارك العمال طوعياً في هذه العملية ويحدد الاتفاق شروط هذه التبادلات ويقدم للموظفين ضمانات تتعلق بشروط عملهم. وفي الدانمرك، ينص الاتفاق المذكور أعلاه في القطاع المالي على أنه، عندما قد تحتاج الشركات لتحديد المهام والفرق والموارد على نحو مختلف حسب الظروف المحيطة، سيحتاج الموظفون إلى التكيف، حيث أن أي تغيير يكون مادة حوار بين المدير والموظف، وتراعى بشكل خاص الأسر التي لديها أطفال. وعلى صعيد المشاريع، قامت شركة لتجهيز الأغذية في فرنسا بإبرام اتفاق مع النقابات العمالية والاتحاد الوطني لصناعات الأغذية الزراعية، والاتحاد الفرنسي للإدارة - الاتحاد العام للمدراء التنفيذيين والاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل.<sup>38</sup> يتناول هذا الاتفاق العمال الذين يعانون فترة ركود في النشاط من خلال تشجيعهم على التدريب أو إعادة توزيعهم على أنشطة أخرى. ويمكن للموظفين التطوع لتعزيز المؤسسات أو الخدمات التي يشند الطلب عليها. وتعود

35 القرارات (القرارات الحديثة) إنها وتائق قانونية تحدد الحد الأدنى لمعدلات الأجور وشروط العمل. وهناك أكثر من 100 قرار فيما يتعلق بالصناعة أو المهنة التي تغطي معظم الأشخاص الذين يعملون في أستراليا. إن منظمات أصحاب العمل والاتحادات لا تتمتع بالصفة الرسمية لتشارك في تحديد القرارات المتعلقة بالصناعة؛ فهي تستطيع أن تطرح آراءها، لكن ليس لها دور مباشر في تحديد القرارات.

36 تحديث القرارات الجديدة - AM2020/12 - تباين القرارات - تدابير إضافية خلال وباء كوفيد-19، اللجنة الأسترالية للعمل العادل، 9 نيسان/أبريل 2020.

37 كوفيد-19 وعالم العمل. استجابات السياسات القطرية - بلجيكا، منظمة العمل الدولية (آخر تحديث لها في 22 حزيران/يونيه 2020)؛ الاتفاق على اقراض الموظفين في قطاع الرعاية، 3، ACV، نيسان/أبريل 2020.

38 كوكب العمل: اتفاق حول إدارة الأعمال والحفاظ على العمالة في شركة دانون (رقم 11838، 15 أبريل 2020).

39 الاستجابة الدانماركية للتخفيف من الأثر المالي لوباء COVID-19. Hove organization Fagbevægelsens، 28 نيسان/أبريل 2020.

40 انظر الاتفاق الوطني المؤرخ في 3 نيسان/أبريل 2020 بشأن نماذج تنظيم العمل من أجل مواجهة جائحة كوفيد-19.

41 توصيات للعاملين في صناعة الملابس بشأن كيفية التصدي لوباء كوفيد-19، مكتب منظمة العمل الدولية الاقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، 15 نيسان/أبريل 2020.

الاقتصاد غير المنظم. لذا، تتطلب الاستجابات الفورية استراتيجية متعددة المسارات.<sup>46</sup>

ومع إعادة فتح الاقتصادات تدريجياً، فإن المنظمات القائمة على الأعضاء في الاقتصاد غير المنظم عليها أن تفاوض وتدعو إلى العودة الآمنة إلى العمل (على سبيل المثال، يجب أن تأخذ المبادئ التوجيهية والتدابير الصحية في الاعتبار ظروف العمل في مختلف قطاعات الاقتصاد غير المنظم) وأن تضمن مع السلطات المحلية، إمكانية وصول العمال وأصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم إلى الأسواق على سبيل المثال. تستطيع منظمات العمال وأصحاب العمل أن تضطلع بدور هام ونشط، فتطور علاقاتها مع المنظمات القائمة على الأعضاء وتسهل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.<sup>47</sup>

### من الاستجابة للأزمة نحو الانتعاش

بالتأكيد، يتمحور الآن الاهتمام حول إعادة فتح المصانع والشركات. ويجب أن يتم ذلك بأمان، مع تجنب وقوع حوادث أو تفشي جديد للفيروس. لقد تفاوض أصحاب العمل ومنظماتهم مع النقابات العمالية بشأن المبادئ التوجيهية والمعايير التي ستطبق عندما تسمح الحكومات باستئناف العمليات التجارية.

على الصعيد القطاعي، لقد قام الشركاء الاجتماعيون بصناعة الأغذية الزراعية في **فرنسا**، على سبيل المثال، ونشروا دليلاً يساعد الشركات على الاستعداد لإنهاء الحجر و/أو استئناف النشاط. وينص الدليل على أنه من مصلحة الشركات وضع خطة لاستئناف النشاط بالتشاور مع ممثليين عن العمال. ومن أهم التوصيات هو التحديث المتكرر لوثيقة واحدة تقيم المخاطر، بل أيضاً تساعد الموظفين على العودة إلى عملهم عن طريق توفير التدريب والتعليمات والدعم النفسي، عند الاقتضاء، بالإضافة إلى التدابير الصحية الأخرى. كما ويسرد هذا الدليل الأجوبة على الأسئلة الخاصة باستئناف أنشطة الزبائن/الموردين وحول كيفية إدارة القدرة الإنتاجية. في **أوروغواي**، مهد الاتفاق الثاني المشار إليه سابقاً، الطريق لاتفاق ثلاثي تتفاوض من خلاله الحكومة مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والاتحاد الوطني للبناء والمرفقات (سونكا) بشأن شروط استئناف الأنشطة في قطاع البناء.<sup>48</sup>

أما على صعيد المؤسسة، أفضى البروتوكولان الثلاثان المتفق عليهما في **إيطاليا** والمذكوران سابقاً إلى وضع أحكام سلامة أكثر تحديداً بشأن

أثناء التفاوض على المبادئ التوجيهية للحرية النقابية أدت إلى التعرف معاً على عدد من العلامات التجارية بغية اتخاذ إجراءات ملموسة لدعم الصناعة، بما يتفق مع ما ورد أعلاه.<sup>42</sup>

### يجب تصميم تدابير الصحة العامة والحماية الاجتماعية بما يتماشى مع ظروف العمل والعيش في الاقتصاد غير المنظم

انطلاقاً من الحاجة إلى وضع الطعام على الطاولة، قد يضطر العديد من العاملين وأصحاب المشاريع غير المنظمين إلى مواصلة عملهم حتى وإن كان ذلك سيعرضهم لخطر العدوى أو المرض. وينبغي أن تعالج المبادئ التوجيهية الصحية ومخططات الحماية الاجتماعية وقائع الاقتصاد غير المنظم وخصائصه وأن تشرك المنظمات التمثيلية ذات العلاقة إذا طلب منها أن تعالج الوضع الراهن وتتصدى لتحدياته.<sup>43</sup> وقد عملت المنظمات القائمة على الأعضاء في الاقتصاد غير المنظم على رفع مستوى الوعي وتوفير سبل الوصول إلى التدابير الوقائية التي تحمي الصحة وتحد من مخاطر العدوى.

تتحدى منظمات العاملين وأصحاب المشاريع غير المنظمين في عدد من البلدان (وعلى سبيل المثال، **الهند وجنوب أفريقيا والولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا الشرقية**) باتخاذ تدابير لدعم المداخل أثناء فترة الوباء، من بين سياسات أخرى، لتمكين العمال من البقاء في المنزل ودعم أهداف الصحة العامة.<sup>44</sup> أما بالنسبة لمؤسسات الاقتصاد غير المنظم، فإن المدفوعات العامة التي تدعم الملاءة المالية للأعمال التجارية أمر بالغ الأهمية، بالنظر إلى أن معظم المالكين لا يملكون مدخرات ضخمة. وفي حال اقترنت هذه المدفوعات بحوافز مقابل تسجيل المؤسسات، فإن تلك المدفوعات من شأنها أن تشجع على الانتقال إلى السمة المنظمة. في **تونس**، على سبيل المثال، توصل الشركاء الاجتماعيون إلى ابرام اتفاق يكفل دفع 100 في المائة من رواتب حوالي 1.5 مليون عامل في القطاع الخاص خلال فترة الاقفال بسبب جائحة كوفيد-19 في نيسان/أبريل 2020.<sup>45</sup> وبموجب هذا الاتفاق، لدى المؤسسات 30 يوماً للتصريح عن موظفيهم، دون فرض غرامات عليهم، للاستفادة من هذه السياسة. وقد ينتج عن هذا الاتفاق أثراً إيجابية من حيث إضفاء الطابع المنظم على الوظائف في البلد.

هذه الأزمة قد تزيد من الفقر وعدم المساواة بشكل دراماتيكي بحيث أنها ستؤثر بشكل غير متناسب على الأفراد المهمشين العاملين في

42 ميانمار أثناء أزمة كوفيد-19: العمل معاً لحماية صحة ورفاه العمال ودعم دفع أجور العمال ومستحقات المصانع. الاتحاد العالمي للصناعات، 12 أيار/مايو 2020.

43 أزمة كوفيد-19 والاقتصاد غير الرسمي. الاستجابات الفورية والتحديات المتعلقة بالسياسات. موجز لمنظمة العمل الدولية، أيار/مايو 2020.

44 L. Alfars. الوباء: إن العمال غير الرسميين هم بحاجة ماسة إلى التعويض عن دخلهم وإلى المزيد من الحماية (مدونة بريد). المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم (WIEGO)، 23 آذار/مارس 2020.

45 T. Connell. الاتحاد يفوز: لا يوجد في تونس تسريح من العمل في القطاع الخاص أثناء جائحة كوفيد-19. مركز التضامن في الاتحاد الأمريكي للعمل ومؤتمر المنظمات الصناعية (20 أبريل 2020): انظر النص الكامل للاتفاق بالعربية.

46 أزمة كوفيد-19 والاقتصاد غير الرسمي المرجع السالف الذكر، الحاشية 43.

47 انظر الانتقال من التوصية الاقتصادية غير الرسمية إلى التوصية الاقتصادية الرسمية، 2015 (رقم 204).

48 انظر الحاشية 30: ما الذي ينص عليه الاتفاق بين الحكومة وسونكا ومنظمي مشاريع البناء؟، في El Observador (12 نيسان/أبريل 2020).

## أجندة الانتعاش التي تركز على الإنسان: الاستنتاجات الأولية بشأن دور الحوار الاجتماعي الفعال بين العمال وأصحاب العمل

تشدد صكوك منظمة العمل الدولية وتعليقات هيئات الإشراف لديها بانتظام على أهمية الحوار الاجتماعي الثنائي الأطراف لمعالجة أوضاع الأزمات<sup>52</sup>. ولقد أثبت الحوار الاجتماعي بالتأكيد قيمته خلال المراحل الأولى من الاستجابة لأزمة كوفيد-19. وكما يتضح من الأمثلة المذكورة أعلاه، مارس الشركاء الاجتماعيون في العديد من البلدان الثقة والمسؤولية والالتزام في التفاوض، وغالباً خلال فترة زمنية قصيرة، حول تدابير متوازنة وواسعة النطاق لحماية الصحة ودعم الوظائف والحفاظ على استدامة سير عمل الأعمال التجارية. يسلط ذلك الضوء على فوائد وجود هياكل وعمليات نافذة وفعالة للحوار الاجتماعي يمكن أن تيسر على الفور المناقشات والاتفاقات بشأن تدابير مكافحة الأزمات عندما تقع أزمة مثل أزمة كوفيد-19.

وفي عدة بلدان، أثارت أزمة كوفيد-19 نزاعات صناعية، ويمكن الافتراض بأن المزيد من التحديات والتوترات ستنشأ مع استعداد المصانع لاستئناف الإنتاج. إن أزمات من هذا القبيل تزيد بشكل كبير من أهمية وجود آليات مؤسسية فعالة لمنع نشوب نزاعات وإدارتها. وقد تبدو الاستجابات الأحادية أكثر ملاءمة وسرعة على المدى القصير، لكن الحوار الفعال يتمتع بسجل مثبت في إيجاد حلول هادفة وعملية ومنصفة لنوع التحديات التي تواجه عالم العمل الآن.

واستشرافاً للمستقبل، تتأثر حالياً أسواق العمل في جميع أنحاء العالم بركود حاد، وستظل كذلك في المستقبل المنظور. لقد كشف الوباء عدداً من نقاط الضعف الكامنة في القدرة على الاستجابة للخدمات في عالم العمل؛ وينبغي أن يهدف جدول أعمال الانتعاش إلى العودة، ليس إلى حالة ما قبل الأزمة فحسب، بل إلى حالة «طبيعية أفضل»<sup>53</sup>، في ظل وجود علاقات عمل سليمة تمكن من تحقيق نتائج مستدامة. ونظراً لحجم وكثافة التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية الحالية والمستقبلية للوباء، فمن المهم أكثر من أي وقت مضى الاستفادة الكاملة من النطاق الواسع للغاية للتدابير المتاحة لتعزيز الحوار بين أصحاب العمل ومنظماتهم، من ناحية، وبين منظمات العمال، من ناحية أخرى. يوجز القسم التالي بعض الاعتبارات الحاسمة التي ينبغي مراعاتها عند تعزيز دور الحوار الاجتماعي الثنائي الأطراف - بدعم من صكوك منظمة العمل الدولية والمساعدة التقنية.

استئناف الأنشطة، وتشمل هذه التدابير تبادل المعلومات قبل العودة إلى العمل، والفحص الطبي، والدعم الطبي والنفسي من الباب إلى الباب، والاستئناف التدريجي لرصد فعالية تدابير السلامة المتخذة. وفي فرنسا، قام تاجر بالتجزئة وعدة نقابات عمالية (الاتحاد العمالي العام و Sud والقوى العاملة FO والاتحاد العمالي الديمقراطي الفرنسي) بالتفاوض افتراضياً حول التدابير التي سترافق استئناف الأنشطة والتي تم تفصيلها ضمن اتفاق عقده الشركة، وذلك عقب معركة قانونية حول توفير الحماية للموظفين.<sup>49</sup> يتضمن الاتفاق ثلاث مراحل بشأن العودة إلى العمل: تستأنف 50 في المائة من القوة العاملة عملها على أساس طوعي خلال المرحلة الأولى و80 في المائة خلال المرحلة الثانية؛ وبحلول المرحلة الثالثة، ستكون مستودعات تجار التجزئة جاهزة للعمل بالكامل بدون قيود بشأن الموظفين. كما وسيتم إبلاغ المديرين بأنهم ممنوعون من ممارسة أي ضغط على العمال والمتطوعين.

وثمة مثال آخر يأتي من سنغافورة، حيث مهد اتفاق وطني ثلاثي الطريق أمام إجراء مفاوضات ومشاورات على مستوى المؤسسات بشأن تعديل الأجور وبشأن تجنب الحسم من قيمتها وإدارة هذه المسألة في أعقاب جائحة كوفيد-19.<sup>50</sup> يشمل الاتفاق الالتزام بالتشاور مع الاتحادات المعنية بشأن مواضيع مختلفة وبوصي باتخاذ تدابير مختلفة كجديل عن الانكماش، بما في ذلك تدريب الموظفين/ تطوير مهاراتهم وإعادة توظيفهم في مجالات عمل بديلة داخل الشركة. وعلاوة على ذلك، فإن أصحاب العمل مدعوون إلى إعادة النظر في أي تعديلات تجرى عندما تستعيد أعمالهم التجارية عافيتها، إضافة إلى إعادة النظر في تلك التعديلات.

واستشرافاً للمستقبل، قد يكون من الضروري استخدام التكنولوجيا استخداماً خلاقاً واستراتيجياً في الحوار الاجتماعي خلال الفترات التي يستحيل فيها الاتصال المباشر وجهاً لوجه. في البرازيل، على سبيل المثال، يجري التفاوض على الاتفاقات والموافقة عليها ضمن جمعيات اقتراضية، مما يسمح لأعضاء النقابات بمناقشة المقترحات والتصويت عليها عن بعد.<sup>51</sup>

49 L. Alderman "اتفاق الأمازون مع الاتحادات الفرنسية حول النزاع على السلامة في ظل كورونا فيروس" ورد في نيويورك تايمز (16 مايو 2020).

50 انظر النص الكامل للاستشارة الثلاثية المستكملة.

51، الاتفاقات التي أبرمتها المنظمات النقابية لمكافحة الوباء التاجي - كوفيد-19" المرجع السابق، الحاشية 31.

52 انظر توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والمرونة، 2017 (رقم 205) والفقرات 7 (ك) و8 (ط) والجزء التاسع؛ والميثاق العالمي لفرص العمل لعام 2009 الذي وضعته منظمة العمل الدولية؛ منظمة العمل الدولية: حربة تكوين الجمعيات: جميع قرارات لجنة الحريات النقابية، الطبعة السادسة (جنيف، 2018)، الفقرتان 1437، 1527 و الفقرة 1546؛ منظمة العمل الدولية: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء 1 بء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101، 2012، الفقرة 167.

53 طبيعي جديد؟ طبيعي أفضل! افتتاحية منظمة العمل الدولية، 1 أيار/مايو 2020.

لإيجاد حلول مصممة خصيصاً لأزمة كوفيد-19 تم التوصل إليها عن طريق التفاوض.

**الحوار الاجتماعي بوجه عام، والمفاوضة الجماعية بوجه خاص، ينبغي وجودهما في جميع مجالات النشاط،<sup>59</sup> سواء كانت عامة<sup>60</sup> أو خاصة:** إن الحوار الفعال بين ممثلي العمال وأصحاب العمل الرامي إلى تحديد حلول متضاربة، أكثر من جوهري خاصة بالنسبة للقطاعات المتأثرة بالأزمة الراهنة. وإن الأمثلة في هذا الموجز هي استجابات ثنائية الأطراف تم التفاوض بشأنها في مجموعة متنوعة من القطاعات، مثل الزراعة والسياحة والصناعة التحويلية وتجارة التجزئة. وفي الوقت نفسه، فإن قطاعات النشاط التي تشكل فيها هياكل التمثيل الجماعي تحدياً، والتي تميل إلى أن تتسم بدرجة عالية من الطابع غير المنظم، لا تزال تفتقر في كثير من الأحيان إلى الإطار المؤسسي والى البيئة التمكينية التي من شأنها أن تساعد على تطوير استجابات متضاربة للتحديات التي تؤثر عليها. وبالنسبة للعديد من هذه القطاعات والمهن، اعتمدت منظمة العمل الدولية معايير محددة، تؤكد جميعها على ضرورة تعزيز الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية.

**ينبغي مراعاة أثر الأزمة على الفئات الأكثر عرضة للنتائج السلبية لسوق العمل:** لقد سلطت الأزمة الحالية الضوء على نقاط الضعف الخاصة بفئات معينة من العمال (على سبيل المثال، العمال في أشكال متنوعة من ترتيبات العمل،<sup>61</sup> العاملون لحسابهم الخاص،<sup>62</sup> العمال في الاقتصاد غير المنظم<sup>63</sup> والعمال المنزليين<sup>64</sup>) والمؤسسات (بما في ذلك المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر<sup>65</sup>). وينبغي إعطاء الفئات الضعيفة من أصحاب العمل والعمال الأدوات والفرص لإسراع أصواتهم في قنوات التمثيل المناسبة وآليات الحوار الاجتماعي التي تيسر النتائج التي تراعي المنظور

#### للحكومات دور أساسي في تيسير الحوار الاجتماعي الفعال:

إن ضمان وجود أطر قانونية ومؤسسية مناسبة وشاملة للحوار الاجتماعي، واحترام استقلال الشركاء الاجتماعيين ونتائج الحوار الاجتماعي، تشكل شروطاً رئيسية للحوار الاجتماعي الفعال.<sup>54</sup> وفي كثير من الحالات، تشاركت الحكومات بفعالية مع الشركاء الاجتماعيين وتوصلت إلى توافق ثلاثي في الآراء بشأن العديد من التدابير التشريعية والتنظيمية والمالية للتخفيف من الأثر الاقتصادي والاجتماعي للوباء. كما قامت الحكومات بدور أساسي في توفير حيز كاف ودعم كاف للحوار الاجتماعي الثنائي. فعلى سبيل المثال، يسرت حكومات عديدة إجراء مفاوضات بشأن مخططات العمل القصيرة الأجل عن طريق تقديم إعانات مالية للعمال المعنيين.

#### تظهر الاستجابات المبكرة للأزمات أهمية وتكامل مختلف أشكال ومستويات الحوار الاجتماعي: على نحو ما أبرزته معايير

منظمة العمل الدولية،<sup>55</sup> ينبغي استشارة الشركاء الاجتماعيين بشأن التدابير التشريعية والتنظيمية، سواء كانت وطنية أو قطاعية، التي توفر الاستجابات الاقتصادية والاجتماعية لآثار الوباء،<sup>56</sup> كما وينبغي أن تكون المفاوضة الجماعية ممكنة على المستويات الوطنية والإقليمية والقطاعية والمهنية وعلى مستوى الشركات.<sup>57</sup> وفي هذا السياق، من المهم الاستفادة على أفضل وجه من آليات الحوار الاجتماعي المحددة ذات القيمة المضافة والتكاملية - بما في ذلك أوجه التكامل بين آليات الحوار الاجتماعي الثلاثية والثنائية - على مختلف المستويات.<sup>58</sup> وتبين النتائج التي توصل إليها المجلس الوطني للمفاوضة بشأن المنسوجات في جنوب أفريقيا كيف يمكن لمؤسسات المفاوضة القطاعية المتطورة أن تحقق نتائج سريعة وشاملة في أزمة ما. ومن خلال تعزيز أوجه التأثير بين نماذج الحوار، وبين مختلف مستويات التفاوض، يظهر المثال الإيطالي كيف فتح الحوار الاجتماعي الثلاثي الباب أمام الحوار الثنائي الأطراف على المستوى القطاعي وعلى مستوى المؤسسات

- 54 انظر منظمة العمل الدولية: الحوار الاجتماعي والحوار الثلاثي. مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي للحوار الاجتماعي والحوار الثلاثي الأطراف، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، 2008 التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي 107، 2018.
- 55 انظر، في جملة أمور، اتفاقية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 154). والتوصية بالمفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 163)، والتوصية الاستشارية (على الصعيدين الصناعي والوطني) لعام 1960 (رقم 113)، واتفاقية التشاور الثلاثي (معايير العمل الدولية) لعام 1976 (رقم 144)، والتوصية الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية) لعام 1976 (رقم 152)؛ اتفاقية منظمات العمال الريفيين، 1975 (رقم 141)، وتوصية منظمات العمال الريفيين، 1975 (رقم 149)، الفقرة 5؛ التعاون على مستوى توصية التمهيد، 1952 (رقم 94).
- 56 انظر التوصية رقم 113 حربة تكوين الجمعيات: مجموعة قرارات لجنة الحريات النقابية، المرجع السالف الذكر، الحاشية 52، الفقرات 1525 و1536 إلى 1551. وتتطلب اتفاقيات وتوصيات عديدة لمنظمة العمل الدولية من الحكومات إجراء مشاورات ثلاثية فعالة بشأن تنفيذ أحكامها.
- 57 انظر التوصية رقم 163، الفقرة 4؛ تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، المرجع السالف الذكر، الحاشية 52، الفقرة 222.
- 58 انظر التوصية رقم 163، الفقرة 5.
- 59 انظر الاتفاقية رقم 154، المادة 1.
- 60 انظر على وجه الخصوص اتفاقية علاقات العمل (الخدمة العامة) لعام 1978 (رقم 151) وتوصية علاقات العمل (الخدمة العامة) لعام 1978 (رقم 159).
- انظر أيضاً منظمة العمل الدولية: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث، الجزء 1، مؤتمر العمل الدولي الثاني بعد المائة، 2013.
- 61 منظمة العمل الدولية: العمالة غير القياسية في مختلف أنحاء العالم: فهم التحديات، وتحديد التوقعات (جنيف، 2016).
- 62 فيما يتعلق بانطباق اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم للعاملين لحسابهم الخاص، 1948 (رقم 87)، اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98) ومبادئ حربة تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، انظر تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، المرجع السالف الذكر، الحاشية 52، الفقرتان 71 و209؛ منظمة العمل الدولية: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء الرابع باء)، مؤتمر العمل الدولي الحادي والثمانون، 1994؛ مجموعة مقررات لجنة الحريات النقابية، المرجع السالف الذكر، الحاشية 52، الفقرتان 387 و1285.
- 63 انظر التحول من التوصية غير الرسمية إلى التوصية الاقتصادية الرسمية، 2015 (رقم 204).
- 64 انظر اتفاقية عمال المنازل لعام 2011 (رقم 189) وتوصية عمال المنازل لعام 2011 (رقم 201).
- 65 انظر توصية خلق فرص العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 1998 (رقم 189).

يستند الحوار الاجتماعي الفعال إلى منظمات «عمال» و«أصحاب عمل» قوية ومستقلة وتمثيلية. إن تعزيز قدراتها ومرونتها يمكن هذه المنظمات من المشاركة بفعالية أكبر في تصميم وتنفيذ التدابير والاستجابات السياسية اللازمة للتصدي للتحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الناجمة عن أزمة كوفيد-19.

منذ بداية الأزمة، كان مكتب منظمة العمل الدولية الخاص بأنشطة أصحاب العمل (ACT/EMP) يعمل على تعزيز منظمات عضوية المؤسسات وأصحاب العمل لمساعدة أعضائها في التعامل مع الاستجابة للأزمة، وصياغة المقترحات السياسية، والدخول في حوار فعال. وتحقيقاً لهذه الغاية، طورت منظمة العمل الدولية من خلال مكتبها الخاص بأنشطة أصحاب العمل مجموعة من الأدوات المرتبطة بكوفيد-19 والتي يمكن الاستعانة بها، مثل توجيه الإرشادات حول كوفيد-19، وحول العودة الآمنة إلى العمل والعمل عن بعد، واستبيان لتقييم أثر كوفيد-19 على المشاريع، وأداة لاستمرارية الأعمال.<sup>69</sup>

وتؤثر الأزمة على الشركات في مختلف أنحاء العالم، حيث يواجه العديد من منظمات عضوية أصحاب العمل والشركات أوقاتاً حرجة، وهم قلقون بشأن المحافظة على العضوية على المدى القصير والمتوسط والطويل. وبالتالي فإن منظمة العمل الدولية ستركز من خلال مكتبها الخاص بأنشطة أصحاب العمل بشكل أكبر على مساعدة الهيئات على وضع استراتيجيات تتعلق بالمرونة التنظيمية والريادة. وفي الوقت نفسه، سوف تستمر في مساعدة منظمات عضوية أصحاب العمل والمؤسسات على تنفيذ أدوات التخطيط الاستراتيجي والتطوير التنظيمي، وإنشاء خدمات جديدة، وتكييف ونشر أدوات تحليل بيئة العمل.

وتمشياً مع إطار سياسته، عمل مكتب منظمة العمل الدولية الخاص بأنشطة أصحاب العمل (ACTRAV) مع منظمات العمال على تعزيز قدرتها على صياغة مقترحات للمناقشة والتفاوض في بيئة الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي، بغية تحقيق وتنفيذ أوسع توافق ممكن في الآراء بشأن المضي قدماً، وقد ركزت أدواتها وحلقاتها الدراسية الشبكية الإقليمية على:

◀ تحديد المزيج الصحيح من السياسات لمعالجة تدابير الانتعاش الاقتصادي؛ تعزيز تدابير الاحتفاظ بالعمالة في الأجل القصير، والحد من البطالة وتعزيز خدمات العمالة في الأجل المتوسط؛ وتعزيز الحماية الاجتماعية وتدابير الصحة العامة؛ وتعزيز تدابير السلامة والصحة المهنية (بما في ذلك ما يتعلق بالعودة إلى العمل)؛ ودعم إنشاء مؤسسات اقتصادية منظمة جديدة؛ وتعزيز حقوق العمال؛

الجنساني.<sup>66</sup> وفي عدد من البلدان، أحرزت منظمات العمال وأصحاب العمل تقدماً مهماً يتعلق بضم وادماج هذه المجموعات و/أو تقديم الخدمات إليها.<sup>67</sup> وفي سياق أزمة كوفيد-19، فإن الاتفاق **الكولومبي** المذكور آنفاً يتناول بصفة خاصة كبار السن والعمال الذين يعانون وضعاً صحياً دقيقاً. وفي **أستراليا**، مددت لجنة الخدمة العامة الأسترالية إجازة مدفوعة الأجر للموظفين المؤقتين المتضررين من كوفيد-19، آخذةً بذلك في الاعتبار مختلف ترتيبات العمل. وبالإضافة إلى ذلك، وعلى نطاق أوسع، ينبغي لآليات الحوار الاجتماعي أن تتيح، عند الاقتضاء، مجالاً للشركاء الثلاثين لزيادة الوعي حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وأن ترصد الاستجابة لوباء كوفيد-19، ولا سيما فيما يتعلق بخطر انتهاك تلك المبادئ وبقدر أكبر الخطر من الانزلاق في العمل غير المنظم.

#### ◀ لقد تناول الحوار بين الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك المفاوضة الجماعية في المراحل الأولى من الأزمة، مجموعة واسعة من القضايا: تؤكد الآثار المتعددة الأوجه لهذا الوباء،

شأنها شأن معايير منظمة العمل الدولية، على مدى أهمية آليات الحوار الاجتماعي لخلق المجال أمام منظمات العمال وأصحاب العمل لمعالجة جميع القضايا التي تؤثر على المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها وتوفير وسائل الانتعاش المستدام.<sup>68</sup> وكما يتضح من الأمثلة المذكورة في هذا الموجز، تناول العمال وأصحاب العمل معاً مواضيع مثل الصحة والسلامة في العمل، وسياسات العمالة، تخفيض التكاليف ومنع تخفيض عدد الموظفين، والأجور، ووقت العمل، وحماية الأعمال التجارية الصغيرة، والانتقال إلى الاقتصاد المنظم والحماية الاجتماعية، والتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة، وترتيبات الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، خلال فترة الإغلاق وعندما يبدأ الاقتصاد عمله من جديد.

#### ما يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تفعله: الأدوات والاستجابات لدعم الشركاء الاجتماعيين

توفر صكوك منظمة العمل الدولية التوجيه بالنسبة للحوار الاجتماعي الثنائي، وتستكمل ببحوث سياسة المنظمة، والمنتجات المعرفية، وأدوات التدريب، والمشورة والمساعدة ذات العلاقة. وتعمل منظمة العمل الدولية بنشاط، مسترشدة بصكوكها وتعليقات هيئات الإشراف لديها، وهي تعمل بنشاط لضمان تحقيق أفضل وضع ممكن للشركاء الاجتماعيين بغية تنظيم سوق العمل من خلال الحوار الاجتماعي.

66 منظمة العمل الدولية: التفاوض من أجل المساواة بين الجنسين، موجز العدد 4 (جنيف، 2016).

67 منظمة العمل الدولية خلاصة وافية للممارسة (جنيف، 2019).

68 فيما يتعلق بالنطاق المادي للمشاورات، انظر على وجه الخصوص التوصية رقم 113 وتجميع مقررات لجنة الحريات النقابية، المرجع السالف الذكر، الحاشية 56، الفقرات 1517 إلى 1569. وبالإضافة إلى ذلك، تتطلب اتفاقيات وتوصيات عديدة من الحكومات إجراء مشاورات ثلاثية فعالة عند تنفيذ أحكامها. فيما يتعلق بالنطاق المادي للمفاوضة الجماعية، انظر بصفة خاصة الاتفاقية رقم 154، المواد 2 و 5.2، انظر أيضاً تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، المرجع السالف الذكر، الحاشية 52، الفقرات 215 إلى 221، وتجميع مقررات لجنة الحريات النقابية، المرجع السالف ذكره، الحاشية، الفقرات 1289 إلى 1312.

69 انظر الصفحة الشبكية EMP لمنظمة العمل الدولية.

الفنية في مؤسسات وعمليات علاقات العمل إلى جانب المسائل التقنية الخاضعة للمفاوضة، بما في ذلك في سياق أزمة مثل الوباء العالمي الحالي، ودعم الحلول القائمة على الحوار في مجالات الأجور، ووقت العمل، وإدارة التحولات الناجمة عن الأزمة.

الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات العابرة للحدود وبالسياسة الاجتماعية - المحدث هو آخر تحديث في عام 2017 - إنه أداة سياسية هامة تهدف إلى تعزيز العلاقات الصناعية السليمة في جميع عمليات المؤسسات العابرة للحدود والمؤسسات الوطنية، بما في ذلك في سلاسل التوريد. إن الحوار القائم بين الشركات والاتحاد « يسלט الضوء على ضرورة دعم الحوارات بين المؤسسات العابرة للحدود وبين ممثلي العمال المتضررين، ولا سيما النقابات العمالية، بشأن تطبيق مبادئ الإعلان [» عندما توافق شركة ونقابة عمالية طوعاً على استخدام مرافق منظمة العمل الدولية للاجتماع والمناقشة، بدون إحداث أي خلل، فإن منظمة العمل الدولية ستوفر أرضية محايدة لمناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك.<sup>70</sup>

### يحتاج ممثلو العمال «وأصحاب العمل» إلى مقعد على طاولة جدول أعمال التعافي القائم على الإنسان

نظراً للدور الرئيسي الذي يقوم به أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال في الاستجابة للأزمة، وإدراكاً لأهميتها المستمرة في دعم التعافي القوي - الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء - يجب أن تستمر هذه المنظمات نفسها في تلقي الدعم، ويجب عليها أن تواصل أعمالها خلال ولاياتها لصياغة الحلول من خلال الحوار الاجتماعي الفعال والمفاوضة الجماعية. ويمكن للدولة أن تؤدي دوراً حاسماً في هذا الصدد، بما يكفل تهيئة بيئة تمكينية تساعد في تحقيق الحرية النقابية بالكامل والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية على الصعيد الوطني والقطاعي وعلى صعيد المؤسسات.

ولا تزال التكاليف الاقتصادية والبشرية للأزمة آخذة في الارتفاع، ومن المرجح أن تستمر على هذا النحو لبعض الوقت. إن حماية العمال، وتأمين سبل العيش، ودعم المؤسسات، وإدارة عمليات الانتقال خلال الأزمة وفي أعقابها، تتج فقط عندما تعكس تدابير السياسة العامة احتياجات ومصالح أكثر المتضررين بالمشأ. كما وأن بناء الثقة من خلال نشر الثقة والحوار أمر بالغ الأهمية لجعل تدابير السياسة العامة فعالة. أما الانتعاش الذي يركز على الإنسان فهو مضمون عندما يكون للمتضررين - من خلال ممثلهم - مقعد على الطاولة.

تشجيع تعزيز الحوار الثنائي، وذلك من خلال عقد اتفاقات أو اتفاقات المفاوضة الجماعية بين منظمات أصحاب العمل والعمال، بشأن كيفية التصدي للتحديات المشتركة في سوق العمل وأماكن العمل من خلال آليات المعلومات والتفاوض،

تنفيذ استراتيجيات مصممة خصيصاً وموجهة ومبتكرة (بما في ذلك استراتيجيات اتصال جديدة) للوصول إلى العمال الأكثر ضعفاً والأكثر تضرراً (العاملات، والعمال الأكبر سناً، والعمال الشباب، والعمال غير المنظمين، وعمال المنصات، والعمال المهاجرون، وما إلى ذلك)؛ وتكييف وتطوير خدمات جديدة (مثل الخدمات الاستشارية بشأن السلامة والصحة المهنية، والمخاطر النفسية - الاجتماعية، والعنف، والتحرش والإجهاد، والحماية الاجتماعية)، وتوسيع نطاق تلك الخدمات لتشمل العمال الممثلين بشكل ناقص في الحركة النقابية والذين لا يعملون في وظائف منظمة.

تعمل منظمة العمل الدولية مع الدولة والشركاء الاجتماعيين لدعم وضع أطر قانونية وتنظيمية جيدة التصميم تلبى احتياجات الجهات الفاعلة الرئيسية في سوق العمل وتروج للعلاقات الصناعية. من خلال تقديم الاستشارات والمساعدة التقنية، بدعم من أدوات ذات توجه عملي (على سبيل المثال، المفاوضة الجماعية، دليل للسياسات وما يرتبط به من مناهج تدريبية، وقاعدة بيانات العلاقات الصناعية القانونية في منظمة العمل الدولية التي جرى تحديثها وتوسيع نطاقها مؤخراً، وهي قاعدة بيانات عالمية شاملة عن العلاقات الصناعية)، تتمكن منظمة العمل الدولية من العمل مع الدول الأعضاء لتعزيز القوانين والأنظمة والمؤسسات التي تعمل على تهيئة بيئة تمكينية لإقامة علاقات صناعية سليمة. ويكتسب هذا الإطار التمكيني أهمية خاصة عندما يتعلق الأمر بتمكين منظمات «العمال وأصحاب العمل» من المشاركة في تصميم وتنفيذ الحلول التفاوضية في مواجهة أزمة كوفيد-19 وفي المستقبل.

تدعم منظمة العمل الدولية أيضاً الحكومات والشركاء الاجتماعيين على جميع المستويات بتوفير بناء القدرات، بما في ذلك من خلال المنهج التدريبي القائم على المشاركة الذي بدأ تنفيذه مؤخراً والذي يطلق عليه «مجموعة أدوات العلاقات الصناعية» وتهدف مجموعة الأدوات إلى تنمية المهارات اللازمة للدخول في علاقات فعالة بين العمال والإدارة، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل وتلقي الشكاوى. وكثيراً ما تتضمن الاستشارة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية تخصصات متعددة، تستجيب للاحتياجات المحددة جداً لهيئات المنظمة. فعلى سبيل المثال، كثيراً ما يتناول التقرير الخبرة

70 انظر منظمة العمل الدولية: الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات العابرة للحدود والسياسة الاجتماعية، الطبعة الخامسة (جنيف، مارس 2017)، الملحق الثاني، الصفحة 23.

#### Contact details

Conditions of Labour and Equality Department  
International Labour Organization  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
Switzerland

T: +41 22 799 6754  
E: inwork@ilo.org  
www.ilo.org/collectivebargaining