

التقرير السادس

الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨

البند السادس من جدول الأعمال

ISBN 978-92-2-631175-6 (print)
ISBN 978-92-2-631176-3 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى ، ٢٠١٨

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

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

ترد المعلومات بشأن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/publns.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع CONFREP-ILC107(2018)-VI[GOVER-180115-1]-Ar.docx
طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

المحتويات

الصفحة

المختصرات	٧
مقدمة	١
الفصل ١- الحوار الاجتماعي: تحديد النطاق	٣
الفصل ٢- الحوار الاجتماعي في عالم متغير	٧
١-٢ أولويات واستراتيجيات الجهات الفاعلة الرئيسية في الحوار الاجتماعي في عالم عمل ما فتئ يتطور	٧
٢-٢ إصلاحات قانون العمل ومنع النزاعات وتسويتها	١١
٣-٢ الحوار الاجتماعي الثلاثي على مستوى القمة	١٣
٤-٢ الحوار الاجتماعي الثنائي	٢٣
٥-٢ الحوار الاجتماعي العابر للحدود: التطورات الرئيسية	٣٣
الفصل ٣- إجراءات منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي: الاستجابة لتنوع واقع الهيئات المكونة واحتياجاتها	٣٩
١-٣ معلومات أساسية	٣٩
٢-٣ دعم الجهات الفاعلة الرئيسية في الحوار الاجتماعي	٣٩
٣-٣ إصلاحات قانون العمل ومنع النزاعات وتسويتها	٤٢
٤-٣ الحوار الاجتماعي الثلاثي رفيع المستوى	٤٣
٥-٣ الحوار الاجتماعي الثنائي	٤٦
٦-٣ الحوار الاجتماعي العابر للحدود	٤٧
٧-٣ تعميم الحوار الاجتماعي في أهداف التنمية المستدامة	٤٩
٨-٣ الروابط بين الحوار الاجتماعي والأهداف الاستراتيجية الأخرى لمنظمة العمل الدولية	٥٢
٩-٣ برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية: لمحة سريعة	٥٥
الفصل ٤- ملاحظات رئيسية ونقاط مقترحة للمناقشة	٥٧
١-٤ الحوار الاجتماعي في عالم عمل متغير	٥٧
٢-٤ نشاط منظمة العمل الدولية لتعزيز الحوار الاجتماعي	٥٩
٣-٤ نقاط مقترحة للمناقشة	٦٠

المختصرات

الرابطة الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة	AICESIS
رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات	CEACR
البرنامج القطري للعمل اللائق	DWCP
منطقة تجهيز الصادرات	EPZ
المجالس الاقتصادية والاجتماعية	ESCs
الاتحاد الأوروبي	EU
مكتب التقييم	EVAL
الاتفاق الإطاري الدولي	IFA
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
منظمة العمل الدولية	ILO
صندوق النقد الدولي	IMF
مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية	ITC-ILO
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي	MERCOSUR
منشأة متعددة الجنسية	MNE
اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية	NAFTA
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
السلامة والصحة المهنيان	OSH
الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي	SADC
هدف التنمية المستدامة	SDG
منشأة صغيرة ومتوسطة	SME
الأمم المتحدة	UN
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF
الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا	UEMOA
منظمة الصحة العالمية	WTO

١. في إطار متابعة القرار بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦)، استعرض مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦)، المقترحات المتعلقة بطرائق عمل المناقشات المتكررة،^١ واعتمد دورة وتسلسلاً جديدين لهذه المناقشات، بدءاً من عام ٢٠١٨ بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.^٢

٢. ويستعرض هذا التقرير، وهو الأول في هذه الدورة الجديدة، في الفصل ١ بعض الاتجاهات والتحديات التي ترسم معالم الحوار الاجتماعي. ويبحث في الفصل ٢، الإجراءات التي اتخذتها الدول الأعضاء والهيئات المكونة على نطاق أوسع فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي، ويحدّد الممارسات الجيدة والثغرات القائمة والاحتياجات. ثم يُحدد في الفصل ٣، الإجراءات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية تمثيلاً مع خطة العمل بشأن الحوار الاجتماعي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.^٣ ويختتم التقرير بالفصل ٤ الذي يقدم تولىفاً للملاحظات الرئيسية المنبثقة عن الفصول السابقة. ويتضمن الفصل ٤ نقاطاً مقترحة للمناقشة في لجنة المؤتمر. وهو يهدف إلى تسهيل مناقشة واعتماد الاستنتاجات بشأن طريق المضي قديماً بتعزيز الإجراءات المتعلقة بالحوار الاجتماعي.

٣. ولا يشمل التقرير جوانب تعريفية مفصلة مرتبطة بالجهات الفاعلة في الحوار الاجتماعي ومؤسساته؛ كما أنه لا يقدم معلومات مفصلة عن الصلات القائمة بين الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية - إذ جرى تحليلها في تقرير المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي في الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر.^٤ وبدلاً من ذلك، فإنه يبحث التطورات الجوهرية التي حدثت منذ عام ٢٠١٣، لا سيما التغيرات في عالم العمل وتأثيرها في الحوار الاجتماعي على جميع المستويات، وذلك جزئياً بهدف تنوير المناقشات المتعلقة بمستقبل العمل في دورة مئوية لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٩. كما أنه يبحث دور الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في سياق برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) وأهداف التنمية المستدامة.

٤. ويستند التقرير إلى الإسهامات التقنية على مستوى المكتب من المقر والميدان. ويعتمد على مجموعة كبيرة من التقارير التقنية والاستعراضات الأولية والبحوث المنشورة ووثائق السياسات العامة لمنظمة العمل الدولية وتقارير مجلس الإدارة الصادرة منذ عام ٢٠١٣. كما يُحلل البحوث والمنشورات التي تصدرها الهيئات الدولية والإقليمية والوطنية الأخرى، والوكالات المتخصصة والمؤسسات الأكاديمية والبحثية.

^١ مكتب العمل الدولي: المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة الخامسة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي: متابعة القرار بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق: مقترحات متعلقة بطرائق عمل المناقشات المتكررة، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٨، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين/نوفمبر ٢٠١٦، الوثيقة GB.328/INS/5/2.

^٢ انظر:

ILO: *Minutes of the 328th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, Governing Body, 328th Session, Geneva, Oct.–Nov. 2016, GB.328/PV, para. 102.

^٣ انظر:

ILO: *Follow-up to the discussion on social dialogue at the 102nd Session of the International Labour Conference (2013): Plan of action*, Governing Body, 319th Session, Geneva, Mar. 2016, GB.319/POL/3(Rev.1).

^٤ مكتب العمل الدولي: الحوار الاجتماعي: المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣.

^٥ مكتب العمل الدولي: المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة الخامسة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي: متابعة القرار بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق: مقترحات متعلقة بطرائق عمل المناقشات المتكررة، مرجع سابق، الفقرة ١٨.

٥. ولاستكمال هذا التقرير، وبغية تعزيز التعلم التنظيمي تمثيلاً مع التوصيات والمقترحات التي أيدها مجلس الإدارة في دورته ٣١٦ (٢٠١٢)،^٦ أعد مكتب التقييم في مكتب العمل الدولي تقريراً عن نتائج استعراض توليفي لتدخلات منظمة العمل الدولية في مجال الحوار الاجتماعي من عام ٢٠١٣ إلى عام ٢٠١٦.^٧

^٦ انظر:

ILO: *Minutes of the 316th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, Governing Body, 316th Session, Geneva, Nov. 2012, GB.316/PV, para. 671.

^٧ انظر:

ILO: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–2016* (Geneva, 2017).

الفصل ١

الحوار الاجتماعي: تحديد النطاق

٦. يشمل الحوار الاجتماعي كل أنواع التفاوض والتشاور وتبادل المعلومات في صفوف ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال أو فيما بينهم بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك فيما يتعلق بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية. ويشكل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي وهدفاً في حد ذاته، إذ يمنح الناس صوتاً وحافزاً في مجتمعاتهم وأماكن عملهم. والحوار الاجتماعي يكتسي أهمية محورية في سير عمل منظمة العمل الدولية بالذات، وهو مكرس عملياً في جميع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وفي برنامج العمل اللائق. كما أن العديد من الأحكام الواردة في الاتفاقيات والتوصيات تستلزم صراحة إجراء مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين.

الجدول ١-١: التعاريف العملية

المفهوم	التعريف
الهيكل الثلاثي	يُعرّف قاموس مصطلحات منظمة العمل الدولية، الهيكل الثلاثي بأنه "التفاعل بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال (من خلال ممثليهم) كشركاء متساوين ومستقلين لإيجاد حلول للقضايا ذات الاهتمام المشترك". ويُحيل إلى مؤسسات وآليات وعمليات التشاور والتفاوض واتخاذ القرارات على نحو مشترك، رهناً بالترتيبات المتفق عليها بين الأطراف المعنية. وقد تكون هذه الترتيبات تخصيصية أو مؤسسية. ويُمكن للحوار الاجتماعي على مستوى القمة، الذي يشمل الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني، أن يسهم في صياغة واعتماد السياسات الاجتماعية والاقتصادية وسياسات العمل، ويُمكن تطبيقه على أي عملية لاتخاذ القرارات من شأنها أن تؤثر في مكان العمل أو في مصالح أصحاب العمل والعمال.
الحوار الاجتماعي الثنائي	يشمل الحوار الاجتماعي الثنائي طرفين اثنين - أصحاب العمل و/أو منظمات أصحاب العمل، ومنظمات العمال - يتفقان على تبادل المعلومات أو التشاور فيما بينهما أو التفاوض معاً. وغالباً ما يُمارس الحوار الاجتماعي الثنائي عن طريق المفاوضات الجماعية أو التعاون في مكان العمل.
المفاوضة الجماعية	تُعرّف اتفاقية المفاوضات الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤) المفاوضات الجماعية بأنها "جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل: (أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام؛ و/أو (ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛ و/أو (ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال".
التعاون في مكان العمل	يُفهم من التعاون في مكان العمل، على النحو المبين في توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، على أنه يعني "التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك التي لا تدخل في نطاق آلية المفاوضات الجماعية أو التي لا تعالجها عادة آلية أخرى معنية بتحديد شروط وأحكام الاستخدام".

٧. ويُنظر إلى الحوار الاجتماعي كألية لحل المشاكل وكوسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية والفعالية الاقتصادية والمشاركة الديمقراطية. كما أنه يكتسي أهمية فيما يتعلق بحماية حقوق العمل وتسهيل تحديد الأجور وتحسين ظروف العمل وتعزيز المنشآت المستدامة.

٨. غير أن عدداً من التحديات يدفع الجهات الفاعلة الرئيسية في الحوار الاجتماعي - إدارات العمل ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل^١ ومنظمة العمل الدولية - إلى النظر في سبل تكيف الحوار الاجتماعي وتعزيز أهميته في عالم العمل المتطور، مستفيدة من أي إمكانات متاحة في الاقتصاد المتسم بالعمولة والبيئة سريعة التغيير في عالم اليوم. ومن أهم التحديات ما يلي:

- اتساع رقعة انعدام المساواة وتدني حصة الأجور في الناتج المحلي الإجمالي في العديد من البلدان (وهو ما يتعلق جزئياً بتآكل المفاوضة الجماعية في بعض البلدان)^٢؛
- الطبيعة المتغيرة لعلاقات العمل والاستخدام (بما في ذلك تلك المترتبة على الابتكار التكنولوجي والرقمنة والأتمتة)؛
- ضعف مؤسسات سوق العمل^٣؛

□ تدني مستويات استحداث الوظائف المنظمة وأمن الدخل،^٤ والانتشار المتنامي للعمالة غير المنظمة (الذي قد يتسارع بسبب التغيرات التكنولوجية والديمغرافية) وما يرتبط بذلك من احتمال انعدام الحماية^٥ (وهي عوامل يُمكن أن تحد من قدرة العمال المعنيين، لا سيما فئات العمال المستضعفة، على تنظيم أنفسهم بفعالية)^٦؛

□ الضغوط المرتبطة بالتصدي للأزمة الاقتصادية من خلال خفض الإنفاق العام وتقييد قدرة الشركاء الاجتماعيين على التأثير في تصميم إصلاحات العمل وتنفيذها، لا سيما إصلاحات المعاشات التقاعدية؛

□ الشكوك فيما يتصل بمدى فعالية نتائج الحوار الاجتماعي، مما يفضي ببعض الأكاديميين إلى أن يعتبروا على سبيل المثال، الموائيق الاجتماعية في أحسن الأحوال، مجرد وسيلة للانفلات من أشد السياسات القائمة على العمولة واحتياجات السوق صرامة.^٧

٩. وقد شهد عالم العمل على مدى العقود الماضية، تغيرات عميقة. وحددت منظمة العمل الدولية عدداً من المحركات الكبرى للتغيير، تؤثر أربعة منها بصورة خاصة في الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية. أولاً، إن الثورات التكنولوجية الحالية، مثل زيادة الأتمتة والرقمنة، التي يعتبرها البعض ثورة صناعية رابعة، أخذت في التأثير تأثيراً عميقاً وتحولياً في عالم العمل. وهي تُحدث تغييراً تدريجياً ليس فقط في عدد الوظائف، وإنما كذلك في الطريقة نفسها التي يُنظم بها العمل ويُضطلع به. وعلى سبيل المثال، لا تتخذ أشكال العمل عند الطلب أو في

^١ يُستخدم تعبيراً "النقابات" و"منظمات العمال" كترادفين في هذا التقرير.

^٢ انظر:

ILO: *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva, 2014); L. Mishel, E. Gould and J. Bivens: "Wage stagnation in nine charts", *Economic Policy Institute*, 6 Jan. 2015, p. 11; D. Vaughan-Whitehead (ed.): *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work* (Geneva, ILO, 2016).

^٣ انظر:

J. Berg: "Labour market institutions: The building blocks of just societies", in J. Berg (ed.) *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Geneva, ILO and Edward Elgar, 2015), pp. 1-38.

^٤ مكتب العمل الدولي: *لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم: طبيعة الوظائف المتغيرة* (جنيف، ٢٠١٥)، الصفحة ١١٨.

^٥ انظر:

ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva, 2016), pp. 208-215.

^٦ تشمل الفئات المستضعفة من العمال من يلي: العمال المهاجرون، العمال ذوو الإعاقة، الأقليات الاثنية، الشعوب القبلية والأصلية، العمال الريفيون والزراعيون، العمال المنزليون، العاملون في مناطق تجهيز الصادرات، العاملون في الاقتصاد غير المنظم، العاملون في أشكال الاستخدام غير المعتادة.

^٧ انظر، على سبيل المثال:

L. Baccaro and J. Galindo: *Are social pacts still viable in today's world of work?* (Geneva, ILO, forthcoming); and J. Freyssinet: *Le dialogue social: nouveaux enjeux, nouveaux défis* [Social dialogue: new issues, new challenges] (Geneva, ILO, 2017).

إطار اقتصاد الأعمال الصغيرة شكل العمل التقليدي لدى الغير، ولا تنتشر في أماكن العمل المعتادة. وقد أدى ظهور هذه الأنواع من الأعمال إلى طمس معالم علاقة الاستخدام، التي تمت على أساسها إقامة وتفعيل الحوار الاجتماعي والتعاون بين الإدارة والعمال على مر التاريخ، مما يثير أسئلة جوهرية بشأن كيفية ضمان أن تظل الجهات الفاعلة في الحوار الاجتماعي ومؤسساته ذات صلة بهيئتها المكونة وممثلة لها.

١٠. ثانياً، إن التحديات المرتبطة بالديمقراطية وحركات الهجرة وأزمة اللاجئين نتيجة للحروب وتغير المناخ والفقر والبطالة في البلدان المرسلّة، تُعزز وجود ازدواجية: إذ بينما يتقدم السكان في شمال الكرة الأرضية في السن، فإن الشباب يشكلون أكثرية السكان في جنوبها (وإن لم ينطبق ذلك على الصين)، مما يطرح تحديات أمام أسواق العمل لاستيعاب العمال؛ وفي حين يبدو أن العوامل الاقتصادية فيما يتعلق بالهجرة، لم تكن قط أقوى مما هي عليه اليوم بسبب الإمكانيات التي تتيحها لتحقيق المكاسب للجميع، فإن العقبات هي الأخرى لم تكن قط أكبر مما هي عليه اليوم.

١١. ثالثاً، بالنظر إلى تغير المناخ، فإن المضي قدماً نحو مستقبل منخفض الكربون يتطلب قياس التكاليف والمنافع من حيث تدمير الوظائف أو استحداثها، وإدارتها بعناية وبطريقة تشاركية - وبالتالي توزيعها بشكل عادل. غير أن قدرات إدارات العمل والشركاء الاجتماعيين في هذا الصدد غير كافية لتلبية الاحتياجات الفعلية في معظم أنحاء العالم.

١٢. وأخيراً، وفي حين أن العولمة أحدثت بلا شك آثاراً اجتماعية واقتصادية إيجابية وأسهمت في القضاء على الفقر في أجزاء كثيرة من العالم، فإنها أصبحت في الوقت نفسه بمثابة قميص عثمان لامتصاص خيبة الأمل الشعبية في البلدان أو في صفوف مجموعات السكان المتضررة من الركود الاقتصادي طويل الأمد أو النمو المتقطع فضلاً عن ارتفاع معدلات البطالة وألوية الأهداف المالية على أهداف الاقتصاد الكلي والعمالة وتراجع حصص الدخل القومي العائدة إلى العمال وتقلص الرعاية الاجتماعية التي تقدمها الدولة. وتُسفر خيبة الأمل هذه عن إثارة ردة فعل غير مسبوقة، وهو ما يشكل تهديداً ليس فقط لمفاهيم السوق الحرة (أسس العولمة)، بل أيضاً لبعض القيم الأساسية للعملية الديمقراطية. وبينما يتزايد الاعتراف بزيادة انعدام المساواة بوصفها قضية بالغة الأهمية يتعين أن تعالجها جهات من بينها مؤيدو السوق الحرة الأقوياء (مثل المؤسسات المالية الدولية)،^٨ يظهر بصيص أمل للتوصل إلى توافق عالمي بشأن الحاجة إلى المزيد من الحوار الاجتماعي لتقاسم فوائد النمو خارج نطاق أعلى سلم الدخل.

١٣. وإلى جانب محركات التغيير الكبرى هذه، هناك قلق متزايد بشأن فعالية الحوار الاجتماعي: فعلى الرغم من وجود إجراءات ثلاثية أو ثنائية، هناك تراجع موازٍ في استخدام أشكال الحوار الاجتماعي التي تنشئ تعهدات ملزمة، من قبيل المفاوضات والعمليات الجماعية التي تؤدي إلى إبرام الموائيق الاجتماعية. وتواجه مؤسسات العلاقات الصناعية تحديات عديدة في التصدي للمساائل المتعلقة بالعمل، على الرغم من وجود دلائل على الابتكار المؤسسي.^٩

١٤. وتتفاقم هذه التحديات بفعل التحركات صوب تحقيق التكامل الاقتصادي الذي من شأنه أن ينشئ أشكالاً جديدة من الإنتاج الدولي. وقد قامت الجهات الفاعلة - العامة والخاصة والدولية والوطنية - إما على نحو مستقل أو تعاوني بإرساء عناصر مختلفة للإدارة السديدة العابرة للحدود، ورأى العديد منها في الحوار الاجتماعي أداة رئيسية لتحقيق أهدافها.

١٥. وأصبح الحوار الاجتماعي مدعواً بصورة متزايدة إلى استباق هذه التغيرات وإدارتها. وسيعتمد تحديد ما إذا كان هذا الأمر سيُكلل بالنجاح على مدى إمكانية نجاحه في التكيف مع الوقائع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الجديدة، وتجنب نهج موحدة للجميع في الوقت ذاته.

١٦. واستمر الحوار الاجتماعي في توسيع نطاقه عبر الحدود من خلال العديد من المبادرات العامة المشتركة بين الدول والرامية إلى تعزيز حقوق العمل الأساسية وغيرها من معايير العمل الدولية في مساعي التكامل الاقتصادي والتجاري، كما في حالة الاتحاد الأوروبي وغيره من التكتلات الاقتصادية والاتفاقات التجارية

^٨ انظر: IMF: *Income polarization in the United States*, in IMF Working Paper (June, 2016)؛ وصندوق النقد الدولي: تقارير الرائد المالي: معالجة عدم المساواة (واشنطن العاصمة، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧).

^٩ انظر:

S. Hayter: "Introduction: What future for industrial relations?" in *International Labour Review* (2015, Vol. 154), pp. 1-4; and R. Sen, and C. H. Lee. "Workers and social movements of the developing world: Time to rethink the scope of industrial relations?" in *International Labour Review* (2015, Vol. 154, No. 1, Apr.), pp. 37-45.

التفضيلية. بالإضافة إلى ذلك، فإن المبادرات المشتركة بين القطاعين العام والخاص والمبادرات الطوعية المشتركة بين المنشآت متعددة الجنسيات والنقابات العالمية أتاحت هي الأخرى المجال أمام الحوار الاجتماعي.

١٧. وقد تمثل أحد التطورات الرئيسية منذ عام ٢٠١٣ في توافق الآراء العالمي، الذي تم التوصل إليه في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، بشأن الحاجة إلى التعاون الدولي كمتابعة للأهداف الإنمائية للألفية، على النحو الوارد في برنامج عام ٢٠٣٠ والهدف ١٧ من أهداف التنمية المستدامة. وأصبحت الحاجة إلى الإدارة التشاركية، بما في ذلك الحوار الاجتماعي، بوصفها وسيلة رئيسية لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة مدرجة الآن تماماً على جدول الأعمال السياسي. وثمة مؤشرات أيضاً على أن أهداف التنمية المستدامة يمكن أن تُسهم في تنشيط الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني، نظراً إلى أنه يشكل جزءاً لا يتجزأ من برنامج عام ٢٠٣٠ - لا سيما الهدف ٨ الذي يرمي إلى تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. ومنظمة العمل الدولية هي الجهة المسؤولة عن المؤشر ٨-٨-٢ الذي يقيس الزيادة في الامتثال لحقوق العمل على الصعيد الوطني (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) بالاستناد إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية. كما أن الهدف ١٦ بشأن تشجيع إقامة مجتمعات مسالمة لا يُهمش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على كل المستويات، يرمي إلى: تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة (الغاية ١٦-٣)؛ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات (الغاية ١٦-٦)؛ ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات (الغاية ١٦-٧).

١٨. ويُتوقع أن تعزز مبادرة مستقبل العمل لمنظمة العمل الدولية (الموضوعة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣) واللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل (المشكلة في آب/أغسطس ٢٠١٧) قدرات الجهات الفاعلة في الحوار الاجتماعي ومؤسساته بعد الذكرى المئوية للمنظمة في عام ٢٠١٩. ومن المتوقع أن تجري اللجنة بحثاً معمقاً لمستقبل العمل وأن توفر أساساً تحليلياً لتحقيق العدالة الاجتماعية في القرن الحادي والعشرين.

١٩. والفصل التالي يجد أسسه في سياق هذه الوقائع المتغيرة.

الفصل ٢

الحوار الاجتماعي في عالم متغير

٢٠. يستعرض هذا الفصل الاتجاهات العالمية الرئيسية والتحديات التي تواجهها الهيئات المكونة فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي. وهو يصف طريقة تطور احتياجات الهيئات المكونة وأولوياتها في عالم عمل متغير - لا سيما منذ المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي في الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) لمؤتمر العمل الدولي - ويحدد الثغرات القائمة والممارسات الجيدة.

١-٢ أولويات واستراتيجيات الجهات الفاعلة الرئيسية في الحوار الاجتماعي في عالم عمل ما فتئ يتطور

١-١-٢ إدارات العمل

٢١. إن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أمران أساسيان للإدارة السديدة، إذ: يضطلعان بدور رئيسي في الجهود المبذولة لإعداد وتنفيذ وتقييم السياسات الاجتماعية وسياسات العمل الوطنية، وللتغلب على التحديات المرتبطة بعالم العمل الأخذ في التطور، ولتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٢٢. ولكي تكون الإدارة السديدة فعالة، يجب أن تستند إلى نظام وطني منسق لإدارة العمل - وهو فرع متخصص للإدارة العامة معترف في اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)، وتوصية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨).^١ بيد أن هذه النظم تعمل الآن في بيئة مختلفة تماماً عن البيئة التي كانت قائمة قبل ٤٠ عاماً عندما اعتُمدت هذه الصكوك، حيث: يشهد دور الحكومة تطوراً؛ تُعيد التكنولوجيات رسم معالم إدارة نُظم الإدارة العامة (بما فيها نُظم إدارة العمل) وتشغيلها وهيكلتها؛ بعض الخدمات التي كانت تديرها الدولة في السابق باتت تسند على نحو متزايد إلى جهات خارجية.

٢٣. وقدم تقرير المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣ عن الحوار الاجتماعي تحليلاً لحالة إدارات العمل، لا يزال صالحاً إلى حد كبير بعد مرور عدة سنوات على إجراءاته.^٢ وتتمثل التحديات الرئيسية في الانتقال إلى التمويل وتدني مستوى الكفاءة والثغرات الخطيرة في الإدارة السديدة. ولا تزال بعض مجالات العمل، من قبيل الاقتصاد غير المنظم والعمل المنزلي، تقع إلى حد كبير خارج نطاق إدارات العمل.

٢٤. وتحصل وزارات العمل في كثير من البلدان الصناعية على تمويل كبير، غير أن هذه الوزارات غالباً ما تتلقى أقل من ١ في المائة من ميزانية الدولة في البلدان النامية - وهي نسبة لا تكفي حتى للمحافظة على الوظائف الإدارية الأساسية.^٣ كما أن نقص التمويل، إلى جانب ما يرتبط بذلك من حالات النقص في الموظفين والمعدات

^١ لغرض هذه الصكوك، يشمل "تعبير نظام إدارة العمل" كل أجهزة الإدارة العامة المسؤولة عن إدارة العمل وأو المشاركة في إدارة العمل - سواء أكانت إدارات وزارية أو أقساماً عامة، بما في ذلك الأقسام شبه العامة أو الإقليمية أو المحلية أو أي شكل آخر من أشكال الإدارة اللامركزية - وأي إطار مؤسسي يقام لتنسيق أنشطة هذه الأجهزة، ولتأمين استشارة ومشاركة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم".

^٢ مكتب العمل الدولي: الحوار الاجتماعي: مناقشة متكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣، الفقرات ٤٤-٥٤.

^٣ انظر:

J. Heyes and L. Rychly: *Labour administration in uncertain times: Policy, practice and institutions* (Geneva, ILO, 2013).

التقنية، يؤثر أيضاً في قدرات الوزارات على تقديم الدعم للشركاء الاجتماعيين أو تعزيز الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي، بما في ذلك ما يتعلق بالبيانات بشأن العمالة وإنتاجية العمل والأجور وآليات تسوية نزاعات العمل.

٢٥. ولا يزال تثبيت الأوضاع المالية منذ اندلاع الأزمة الاقتصادية العالمية قبل عقد من الزمن يؤثر في العديد من الإدارات العامة، مما يقتضي منها أن تنجز المزيد بأقل ما يمكن من الموارد، الأمر الذي يؤدي بسياسات العمل في نهاية المطاف إلى التراجع بسبب فقدان القدرة التحليلية. غير أن هناك بعض الحالات التي شهدت زيادة هائلة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارات العمل. وفي أيرلندا وإسبانيا، على سبيل المثال، طُورت موارد إلكترونية من شأنها أن تُمكن مديري المنشآت الصغيرة والمتوسطة من تقييم مخاطر السلامة والصحة المهنية.

٢-١-٢ منظمات أصحاب العمل

٢٦. في إطار تمثيل مصالح أصحاب العمل وقطاع الأعمال في ترتيبات الحوار الاجتماعي على مستويات متفاوتة - على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشأة - استرشدت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال الأخرى^٤ لفترة من الزمن باعتبارين اثنين، هما: أهمية الحفاظ على الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني، وأهمية إدارة العلاقات الصناعية على نحو أوثق على مستوى المنشأة. ويتجلى هذان الاعتباران في العديد من الأمثلة التالية.

٢٧. لقد كانت منظمات أصحاب العمل دائمة الاهتمام بالمسائل الرئيسية المتعلقة بتنظيم سوق العمل وأدائه، غير أن عالم العمل المتغير جعل الإصلاح التنظيمي والابتكار أمرين حاسمين لتمكين قطاعات الأعمال من الحفاظ على القدرة التنافسية. وتبرز مسائل بيئة الأعمال الأوسع نطاقاً، بما فيها الضرائب والبنية التحتية والحصول على الائتمان ومحاربة الفساد، أكثر فأكثر في جداول أعمال سياسات هذه المنظمات، نظراً إلى التكامل المتزايد لمصالح سوق العمل والإنتاج في الشركات الأعضاء أو التوسع الملحوظ لنطاق سير أعمال المنظمات (أو مزيج منهما). كما أسهمت التحالفات المتزايدة بين رابطات أصحاب العمل وغرف التجارة أو الرابطات الصناعية في تغطية وتنسيق أكثر شمولاً لبرامج الأعمال الأوسع نطاقاً، كما جرى على سبيل المثال، في الهند وزامبيا.

٢٨. ومن أهم أولويات منظمات أصحاب العمل وضع أطر تنظيمية وإدخال إصلاحات على قانون العمل لتمكين قطاعات الأعمال من تقديم حوافز الاستثمار واستحداث الوظائف. ويتفاوت التركيز من تهيئة الظروف الأساسية لدعم الاقتصاد السوقي (ومثال ذلك ميانمار) إلى بذل جهود أكثر تقدماً لجعل نُظم العمالة والعلاقات الصناعية أكثر انسجاماً مع متطلبات الإنتاج والعمل المتغيرة (الهند وفيتنام).

٢٩. وفي أوروبا الغربية، تُعطي منظمات أصحاب العمل الأولوية لإضفاء الطابع اللامركزي على المفاوضات الجماعية بغية الاستجابة للاحتياجات التنافسية المتزايدة للمنظمات الأعضاء فيها من أجل تكيف هيكليتها الخاصة للإبقاء على فاعليتها من حيث التكلفة وتوفير خدمات جديدة (قائمة على الإنترنت بشكل متزايد). وتتمثل الأولويات، في أوروبا الشرقية، في الإصلاح التنظيمي ومعالجة هجرة العمال المهرة ونقص المهارات. بينما تتمثل التحديات الرئيسية في أوروبا الجنوبية، في إعادة إقامة حوار اجتماعي فعال وتوفير الخدمات التي تساعد الأعضاء على استعادة القدرة التنافسية. وفي آسيا الوسطى، لا تزال منظمات أصحاب العمل تكافح من أجل تأكيد استقلاليتها ودورها كشريك اجتماعي. وتعكس الأولويات السياسية لأصحاب العمل في آسيا والمحيط الهادئ الاستراتيجيات الرامية إلى تعزيز النمو الاقتصادي القوي الذي حققه الإقليم في العقود القليلة الماضية عن طريق تهيئة الظروف الملائمة لتدعيم التجارة الحرة وتنقل المهارات وتشجيع الإنتاجية والتكنولوجيا والابتكار.

٣٠. ويتمثل أحد أكبر التحديات، في أفريقيا وفي الأمريكتين، كما في البلدان النامية في آسيا، في الاقتصاد غير المنظم الواسع. وفي الوقت ذاته، فإن السمة الدائمة في جميع الأقاليم (بدرجات متفاوتة) هي ما يمكن تسميته معضلة المهارات، التي تشمل هجرة الأدمغة وعدم تناسق التعليم مع سوق العمل وفعالية مؤسسات التعليم والتدريب وسياسات الهجرة وتأثير التكنولوجيا.

٣١. ولا يوجد أي دليل على أن الاتجاه نحو عمليات الدمج بين منظمات أصحاب العمل والمنظمات الاقتصادية، الوارد وصفه في المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣ عن الحوار الاجتماعي (الفقرة ٥٨) قد استمر منذ عام ٢٠١٣،

^٤ يُستخدم مصطلح "منظمات أصحاب العمل" في هذا التقرير ليعني منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال الأخرى على السواء.

^٥ انظر:

"Business advocacy plan unveiled", in *The Zambia Daily Mail Limited*, 12 Sept. 2014; and ILO: *Creating private sector alliance in Zambia: Case study* (Geneva, forthcoming).

وليس من المزمع القيام بعمليات دمج مهمة. ومن أبرز الاتجاهات التي أفاد عنها الأخصائيون الميدانيون من مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، أن منظمات أصحاب العمل تواصل تعزيز جهودها للتوسع محلياً والوصول إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقد باتت توسيع نطاق الولايات والوظائف ليشمل مسائل قطاع الأعمال الأوسع نطاقاً، أكثر شيوعاً كما في إندونيسيا وميانمار.^٦ واستناداً إلى مصادر أكاديمية ودراسات استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية، يبدو أن مستويات العضوية في منظمات أصحاب العمل ظلت مستقرة. ولم يحدث أي تغيير ذي بال في الترتيبات الإقليمية التي تمثل مصالح أصحاب العمل وقطاع الأعمال.

٣٢. وثمة تباينات إقليمية واسعة في تمثيل مصالح أصحاب العمل وقطاع الأعمال في ترتيبات الحوار الاجتماعي. وفي آسيا، يوجد الحوار الاجتماعي في معظم البلدان بدرجات متفاوتة نوعاً ووتيرةً. وتعترف منظمات أصحاب العمل عموماً بقيمته وكثيراً ما تشارك في المنتديات الثلاثية، غير أنها غالباً ما تشكك في فعالية هذه المنتديات، ولا سيما تأثيرها في السياسة العامة. والكثير منها يجذب نقل الحوار إلى مستوى المنشأة، حيثما أمكن، بالنظر إلى المكاسب المتوقعة في الإنتاجية والاستدامة. وفي بعض أنحاء آسيا الوسطى وأوروبا الشرقية، عادة ما ينظر أصحاب العمل إلى الحوار الاجتماعي على أنه التزام صاخب إلى حد كبير، ما فتئ يتطور نتيجة لعدم وجود تقليد يقضي بإقامة حوار من القاعدة إلى القمة ونتيجة لوجود بيئة يتأثر فيها ممثلو أصحاب العمل تأثراً شديداً بالحكومات أو تتولى هي تعيينهم بشكل مباشر. وحيثما وُجد الحوار الاجتماعي، نادراً ما يجري إنفاذ النتائج وتتخذ الاتفاقات طابعاً إعلانياً.

٣٣. وقد شككت بعض منظمات أصحاب العمل في أوروبا الغربية في فائدة الحوار الاجتماعي الثلاثي المركزي في سياق الأزمات وسحبت مشاركتها أو قلصتها بدرجة كبيرة (مثلاً أيرلندا وإسبانيا). وترافقت لا مركزية المفاوضات الجماعية مع تغيير في المشاركة المباشرة لمنظمات أصحاب العمل في المفاوضات الجماعية، التي ما انفكت تتضاءل في بلدان من قبيل بلغاريا وسلوفاكيا وسلوفينيا.^٧

٣٤. وفي أوروبا الوسطى والشرقية، تحرص منظمات أصحاب العمل على المشاركة في الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني، إذ تعتبره أحد السبل القليلة للتأثير في التشريعات والسياسات. وتوجد صعوبات أكبر على الصعيدين الإقليمي والمحلي، حيث يظل تمثيل منظمات أصحاب العمل ضعيفاً في معظم البلدان.

٣٥. وفي معظم البلدان في الإقليم الفرعي لشمال أفريقيا، تشارك منظمات أصحاب العمل في الحوارات الاجتماعية الثلاثية أو الثنائية على الصعيد الوطني. ويعتمد الحوار والمفاوضة على مستوى الشركة على وجود نقابة عمالية. وفي أفريقيا الجنوبية، توجد هياكل وطنية للحوار الاجتماعي، على الرغم من اختلاف نوعيتها. وقد شاركت منظمات أصحاب العمل في هياكل جيدة الموارد تعمل بشكل جيد على ما يبدو، مثل المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل في جنوب أفريقيا.

٣٦. وفي جميع البلدان الأندية تقريباً، يوجد الحوار الاجتماعي على الصعيدين الوطني والقطعي، لكنه ضعيف وغير فعال، مع وجود استثناءات ربما في اكودور وبيرو وكولومبيا. وتعطي منظمات أصحاب العمل الأولوية للمفاوضات على مستوى الشركة. وفي باقي أمريكا اللاتينية، تفيد التقارير بمشاركة هذه المنظمات في هياكل حوار اجتماعي جيدة الأداء نسبياً (شيلي وكولومبيا وكوستاريكا وباراغواي).

٣٧. وتنشط منظمات أصحاب العمل أيضاً في المجالس الثلاثية لُنظم الضمان الاجتماعي (لصناديق المعاشات التقاعدية والتأمين الصحي وإعانات البطالة وصناديق ضمان الأجور وما إلى ذلك) في معظم البلدان. وتشارك في الإشراف على عمليات هذه الصناديق إلى جانب ممثلي الحكومة والعمال.

٣-١-٢ منظمات العمال

٣٨. استمرت الضغوط على منظمات العمال المحددة في تقرير المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣ بشأن الحوار الاجتماعي وفي تقرير المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٧ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل،^٨ بل اشتدت منذ

^٦ انظر، على سبيل المثال، <http://apindo.or.id/en/fta/indonesia-korea-cepa/latar-belakang>.

^٧ انظر:

J. Visser: "What happened to collective bargaining during the great recession?", in *IZA Journal of Labour Policy* (2016, Vol. 5, No. 9, May).

^٨ مكتب العمل الدولي: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من التحديات إلى الفرص: مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، جنيف، ٢٠١٧، الصفحة ٦، الفقرات ١٤-١٧.

عام ٢٠١٣. وتشمل هذه الضغوط ما يلي: الانتهاكات الجسيمة للحرية النقابية والقيود المفروضة على تمتع العمال فعلياً بالحقوق النقابية؛ الميل إلى التفاوض بشأن ظروف العمل على مستوى المنشأة حيث قد تكون نقابات العمال غير موجودة؛ الطابع غير المنظم وارتفاع معدلات البطالة في بعض البلدان، لا سيما في صفوف الشباب؛ انخفاض حصة العمل في الدخل القومي؛ فصل الأجور عن زيادة الإنتاجية. وتواجه نقابات العمال أكثر فأكثر وضعا يتعين عليها فيه أن تتسق مع بعضها البعض وأن تنظم وتمثل عمالاً في وضع هش ويصعب تنظيمهم، وأن تحافظ على قدرتهم التفاوضية.

٣٩. وتتنظر الحركة النقابية أيضاً إلى الأثر المؤكد للرقمنة واتساع نطاق الوظائف الصغيرة بقلق، راجية من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل أن تبحث الوسائل الممكنة لكي تتكيف مع هذه الاتجاهات، بما في ذلك من خلال توفير التنظيم الملائم والمفاوضة الجماعية. وتبرز تجزئة أماكن العمل نتيجة للتطورات التكنولوجية ونماذج الأعمال الجديدة إلى إضعاف علاقة الاستخدام التقليدية التي كان يتواجد في إطارها صاحب العمل والمستخدم على السواء شخصياً في مكان العمل نفسه. وفي إطار هذا المشهد المتغير لأماكن العمل في جميع أنحاء العالم، فإن النقابات مدعوة إلى إعادة النظر في كيفية تنظيم العمال وتمثيلهم.^٩

٤٠. ومع ذلك، فقد سُجلت بعض التطورات الواحدة منذ عام ٢٠١٣. ولأسباب تتصل إلى حد بعيد بأنشطة نقابات العمال، سجلت منظمة العمل الدولية: ثلاثة تصديقات جديدة على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ ثلاثة تصديقات جديدة على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ ستة تصديقات جديدة على اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١). وفي حين أن التصديقات ليست كافية في حد ذاتها، فإن الإصلاحات التي تقوم بها بضعة بلدان تستحق الترحيب، لأسباب ليس أقلها أنها تفتح آليات المفاوضة الجماعية أمام بعض فئات العاملين لحسابهم الخاص (أيرلندا) أو تُسهل قدرة النقابات على المفاوضة الجماعية في القطاعات التي تستخدم نسبة عالية من العمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة (الإطار ٢-١). ومنذ عام ٢٠١٣، قامت نقابات العمال في العديد من البلدان والأقاليم، بصياغة واقتراح تعديلات على مشاريع قوانين العمل لجعلها تتماشى مع معايير العمل الدولية.^{١٠}

الإطار ٢-١

أمثلة على الممارسات الجيدة في تنظيم وتمثيل العمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة

شهد عالم العمل تطوراً مستمراً، بما في ذلك نمو أشكال متنوعة من الاستخدام والترتيبات التعاقدية في أسواق العمل في جميع أنحاء العالم. ولطالما وُجدت أشكال الاستخدام غير المعتادة ويُمكن أن تخدم أغراضاً محددة من قبيل الاستخدام في الصناعات الموسمية أو للحلول محل العمال الغائبين مؤقتاً أو لإتاحة خيارات للتوفيق بين العمل والحياة الخاصة. وقد دعمت أشكال الاستخدام غير المعتادة قدرة قطاع الأعمال على التكيف والنمو وعلى زيادة مستوى المشاركة في سوق العمل. وهي تشمل ضمن ما تشمل، العقود محددة الأجل وغيرها من أشكال العمل المؤقت والعمل المؤقت عن طريق الوكالات والترتيبات التعاقدية الأخرى التي تضم أطرافاً متعددة، والعمل غير المستقل للحساب الخاص والعمل بدوام جزئي.

غير أن اتساع نطاق أشكال الاستخدام غير المعتادة يعني أن المزيد من الأشخاص قد لا يكونون مشمولين بتشريعات العمل. ومن الصعب الحصول على الأعداد الإجمالية، لكن متوسط استخدام الموظفين المؤقتين في شركات القطاع الخاص المسجلة في ١٥٠ بلداً يبلغ ١١ في المائة. ويعتبر العمل العرضي، وهو استخدام العمال على أساس غير منتظم ومتقطع، لعدد محدد من الساعات أو الأيام أو الأسابيع، مقابل أجر ثمليه شروط اتفاق العمل اليومي أو الدوري، سمة بارزة^١ في أسواق العمل في البلدان النامية: ففي الهند، قرابة ثلثي العمالة بأجر إنما هي عمالة عرضية.

وتواصل نقابات العمال على الصعيد العالمي تنظيم مجموعات جديدة من العمال وزيادة تغطية الاتفاقات الجماعية وإنشاء خدمات جديدة لأعضائها، مثلاً في: الاقتصاد غير المنظم (دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا والجمهورية الدومينيكية واکوادور وغواتيمالا وجمهورية مولدوفا)؛ العمل المنزلي (بوتسوانا وجمهورية تنزانيا المتحدة)؛ السياحة والملايس (بنغلاديش)؛ البناء (الأردن)؛ مناطق تجهيز الصادرات (إثيوبيا وجمهورية تنزانيا المتحدة). أما فيما يتعلق بالعمال، فقد شجعت النقابات على زيادة مشاركة المرأة، كما حدث في العديد من بلدان أمريكا اللاتينية.

وتتمثل إحدى الأولويات الرئيسية للنقابات في التفاوض على إضفاء الطابع النظامي على العمالة (تشمل الأمثلة على المفاوضات الناجحة الاتفاقات التي تم التوصل إليها في كولومبيا والهند)، أو الاتفاق على مدة زمنية محدودة يُصبح بعدها العامل مستخدماً "نظامياً" بدلاً من اعتباره عاملاً مؤقتاً (أبرمت اتفاقات ناجحة بهذا الشأن في كندا ونيوزيلندا والفلبين وجنوب أفريقيا). وقد تشمل الاستراتيجيات الأخرى تحديد مدة العقود المؤقتة (بلجيكا وفرنسا وجنوب أفريقيا والسويد).

^٩ انظر: ILO: *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work* (Geneva, 2017), pp. 61–64.

^{١٠} مثل أذربيجان وشيلي وكولومبيا ومصر وجورجيا والهند والعراق وليسوتو ومالي وجمهورية مولدوفا ومنغوليا ونيبال والأرض الفلسطينية المحتلة والفلبين وتايلاند وسوازيلند وزامبيا.

وفي بعض الحالات (كولومبيا وألمانيا وجنوب أفريقيا)، تفاوض الشركاء الاجتماعيون على وضع حدود لنسبة القوة العاملة التي يجوز أن تكون مؤقتة أو متعاقدة من الباطن، وتفاوضوا على بنود العمل التي تتطلب من المتعاقدين من الباطن تطبيق شروط الاستخدام ذاتها. كما نجح الشركاء الاجتماعيون في التفاوض على المسائل المتعلقة بجدولة ساعات العمل وضمن عدد أدنى من الساعات في كندا وأيرلندا ونيوزيلندا.

واعتمدت أيرلندا مؤخراً قانون المنافسة (المعدل) لعام ٢٠١٧، الذي أعاد حقوق المفاوضة الجماعية إلى العاملين المستقلين في قطاعات الفنون والثقافة والإعلام، بمن فيهم الممثلون الذين يؤدون أدوارهم صوتياً وموسيقيو الفرق، الذين يعملون على أساس العمل للحساب الخاص أو العقد مقابل الخدمات. وقد كان قانون المنافسة الأصلي يحظر المفاوضة الجماعية بالنسبة إلى هذه الفئات منذ عام ٢٠٠٤.

المصدر:

ILO: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, 16-19 Feb.2015);
ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva, 2016).

٤١. وعززت منظمات العمال الحوار الاجتماعي بشأن طائفة من المواضيع، بدءاً بالمسائل الاجتماعية والاقتصادية التقليدية، مثل ظروف العمل والعمالة، وانتهاءً بإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم وهجرة اليد العاملة والتنمية المستدامة. واضطلعت النقابات بدور نشط في إنشاء مجالس التوظيف الثلاثية أو مؤسسات مماثلة.^{١١}

٤٢. وواصلت الحركة النقابية الدولية توسيع نطاق أنشطتها عبر الوطنية في مجال التنظيم والتوعية فيما يتعلق بالمسائل الاجتماعية والاقتصادية الرئيسية، بما فيها الهجرة. وعلى الرغم من أن تنظيم النقابات على المستوى الإقليمي أو عبر الحدود لا يزال يواجه صعوبات، فإن المبادرات العامة بين الدول - على سبيل المثال في سياق ترتيبات التكامل الإقليمي والتجمعات الحكومية الدولية والمبادرات العامة أو الخاصة العابرة للحدود - أتاحت فرصاً لإيصال آراء العمال، مرة أخرى بدرجات متفاوتة من التأثير. ومنذ إنشاء آلية للحوار في عام ٢٠٠٢، عُقدت كل سنتين اجتماعات رفيعة المستوى بين نقابات العمال - تحت قيادة الاتحاد الدولي لنقابات العمال والنقابات العالمية - والمؤسسات المالية الدولية التي تتخذ من واشنطن العاصمة مقراً لها.

٢-٢ إصلاحات قانون العمل ومنع النزاعات وتسويتها

١-٢-٢ إصلاحات قانون العمل: اتجاهات عالمية

وأمثلة مختارة بحسب الإقليم

٤٣. منذ عام ٢٠١٣، أعادت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية النظر في جوانب من قوانينها بهدف إعادة رسم معالم أوضاع العلاقات الصناعية، وذلك في أغلب الأحيان بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.

٤٤. وقد تفاوتت مستويات النجاح. ففي البلدان النامية، أدت الإصلاحات عموماً إلى تحسين الأطر. غير أنها عادت بمرور عكسي في بعض البلدان الصناعية، وهو ما أدى إلى تضيق نطاق الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على السواء على الصعيدين الوطني والقطاعي واحتمال توسيع نطاق الاتفاقات الجماعية بموجب القانون على مستوى القطاع، مع التشديد في الوقت نفسه على الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة. ولوحظ هذا النمط في البلدان التي تطبق سياسات التكيف الهيكلي والتنشيط المالي، بما فيها البلدان التي يفترض أنها ذات تقاليد قوية في مجال المفاوضة الوطنية والقطاعية.

٤٥. وفي أفريقيا، لا سيما جنوب أفريقيا، أكدت إصلاحات قانون العمل على أهمية ضمان المشاورات الثلاثية.^{١٢} وفي الأمريكتين، اتخذت شيلي وبنما وترينيداد وتوباغو وسانت لوسيا خطوات للارتقاء بقوانين العمل لديها، وذلك في أعقاب المشاورات الثلاثية في بعض الحالات. وفي آسيا والمحيط الهادئ، حسنت مقاطعة غوانغدونغ في الصين (٢٠١٤) والهند (٢٠١٤) وكيريباتي (٢٠١٥) وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية (٢٠١٤) وباكستان (مقاطعة بالوشستان، ٢٠١٥) وساموا (٢٠١٣)، أطرها القانونية.

^{١١} مثلاً في غانا والمغرب وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وتونس.

^{١٢} انظر:

E. Webster, K. Joynt and A. Metcalfe: *Repositioning peak-level social dialogue in South Africa: NEDLAC into the future* (Johannesburg, National Economic Development and Labour Council, 2013).

٤٦. وفي منطقة الدول العربية، وضعت بعض البلدان قوانين تحد من الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وما فتئ عدم الاعتراف بهذه الحقوق الأساسية تحدياً رئيسياً أمام تطوير الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.^{١٣} ومع ذلك، يقدم العراق (من خلال اعتماده قانوناً جديداً للعمل في عام ٢٠١٥ وموافقة البرلمان في عام ٢٠١٧ على التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧) و عُمان (من خلال اعتمادها في عام ٢٠١٤ إجراءات تنظم تشكيل نقابات العمال وتسجيلها في القطاع الخاص) أمثلة جيدة على التقدم المحرز. وتواجه الأرض الفلسطينية المحتلة فجوات كبيرة في إطارها القانوني والمؤسسي، على الرغم من إنشاء فريق وطني ثلاثي من أجل إصلاح قانون العمل في عام ٢٠١٥ بدعم من منظمة العمل الدولية. وفي أواخر عام ٢٠١٦، حددت السلطة الفلسطينية إصلاح قانون العمل كإحدى أولويات برنامجها السياسي الوطني للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢.

٤٧. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، عدلت بعض الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تشريعات تهدف إلى تحقيق لا مركزية المفاوضة الجماعية من القطاع إلى مستوى الشركة. وفي اليونان في عام ٢٠١٤، وبتمهيد من منظمة العمل الدولية، أدى اجتماع ثلاثي رفيع المستوى إلى توافق في الآراء بشأن عدة جوانب تتعلق بإصلاحات قانون العمل المقترحة كجزء من اتفاق الإنقاذ المبرم مع مجموعة الدائنين الثلاثية (المفوضية الأوروبية والبنك المركزي الأوروبي وصندوق النقد الدولي). وفي الإقليم الفرعي لأوروبا الوسطى والشرقية، أدى استمرار ارتفاع معدلات البطالة وتراجع الأجور والإعانات الاجتماعية أو ركودها بعد الأزمة الاقتصادية العالمية، إلى عرقلة تطوير الحوار الاجتماعي، وإن كانت ألبانيا تقدم مثلاً إيجابياً معاكساً. وقد أسهم وضع قاعدة بيانات، بدعم من منظمة العمل الدولية، عن تشريعات العمل لهذا الإقليم الفرعي (CEELex)، تشمل ١٣ بلداً وبدأ تشغيلها في عام ٢٠١٧، في توفير خدمات المشورة التقنية والدعم في هذا الإقليم الفرعي، لا سيما في جمهورية مولدوفا و صربيا وأوكرانيا.

٢-٢-٢ منع النزاعات وتسويتها

٤٨. إن النزاعات الفردية أو الجماعية^{١٤} بشأن ظروف العمل والأجور وعدم التقيد بقوانين العمل يمكن أن تحدث في إطار علاقة عمل. ومن ثم، فإن وجود آليات لمنع الخلافات والنزاعات وتسويتها أمر ضروري لتعزيز العلاقات الصناعية السليمة. والحوار الاجتماعي الفعال إنما هو نتاج النظم المستدامة لتسوية منازعات العمل وشرط أساسي لوجودها.

٤٩. وتبين البحوث التي أجراها المكتب مؤخراً أن الدول الأعضاء تواجه تحديات لا حصر لها لإقامة وصيانة نظم منصفة وفعالة ومستدامة لتسوية النزاعات الفردية.^{١٥} وقد تكون الأطر القانونية غير واضحة أو غير متسقة. ومن شأن وجود آليات متعددة أن يؤدي إلى إثارة شكوك حول الولايات القضائية و حدوث تداخلات فيما بينها. وقد يُستبعد أولئك الذين لا يندرجون في إطار علاقة استخدام، أو أولئك الذين لا يتسم وضع استخدامهم بالوضوح.

٥٠. وقد تكون إمكانية الوصول إلى هذه الآليات مقيدة بسبب التعقيدات الإجرائية أو الفصل المؤسسي أو الإجراءات المطوّلة. وتصاب الفعالية بالضعف متى كان الالتزام بالنتائج أو إنفاذها غير كاف. وتشكل التغطية الجغرافية المحدودة تحدياً شائعاً في الولايات القضائية ذات الموارد الشحيحة. وقد استجابت بعض البلدان عن طريق: تحديث المؤسسات؛ إقامة صلات إجرائية أو تنسيق مؤسسي؛ اعتماد التحكيم والوظائف البديلة لتسوية النزاعات والإنفاذ. وهناك أيضاً تركيز متزايد على الخدمات الإعلامية والاستشارية والتعليمية. كما قامت بعض البلدان باعتماد نظم إدارة القضايا أو تحسينها.

٥١. ومن شأن منع النزاعات وتسويتها بشكل طوعي أن يساعد على كفاءة حقوق العمال، وأن يسهم في الوقت ذاته في إنتاجية الأعمال وتخفيف العبء الملقى على كاهل الآليات الممولة من الأموال العامة. ومن الأرجح أن تسهل آليات التعبير الجماعي الوصول إلى الآليات الطوعية لتسوية النزاعات، التي تكون غير رسمية ومجدية من

^{١٣} صدقت ثلاثة بلدان فقط في المنطقة على الاتفاقية رقم ٨٧ (الكويت والجمهورية العربية السورية واليمن)، بينما صدقت ستة بلدان على الاتفاقية رقم ٩٨ (العراق والأردن والكويت ولبنان والجمهورية العربية السورية واليمن).

^{١٤} النزاع الفردي هو خلاف ينشأ بين عامل واحد وصاحب عمله، وذلك غالباً حول الحقوق القائمة. ويمكن أن يشمل أيضاً حالات يختلف فيها عدد من العمال مع صاحب عملهم حول المسألة ذاتها، إلا أن كل عامل يتصرف في إطارها كفرد. والنزاع الجماعي هو خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال في الغالب، لكن دون أن تكون ممثلة بالضرورة بنقابة عمالية، وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل حول الحقوق القائمة أو المصالح المستقبلية، (انظر المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية: *أنظمة منازعات العمل: دليل بشأن تحسين الأداء* (تورينو، ٢٠١٣)، الصفحة ١٨).

^{١٥} انظر:

M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick (eds): *Resolving individual labour disputes: A comparative overview* (Geneva, ILO, 2016).

حيث التكلفة. وبالتالي، فمن الأرجح أن يتمتع العمال الذين يستطيعون تكوين النقابات والانتساب إليها بحرية بفرص الوصول إلى آليات فعالة وسريعة لمنع نزاعات العمل وتسويتها.

٥٢. وشددت بلدان عديدة تشديداً أكبر على التوفيق والوساطة في تسوية النزاعات، بما في ذلك في إطار الإجراءات القضائية. ومن شأن ذلك أن يتيح التسوية المبكرة وغير الرسمية للنزاعات، وأن يزيد بالتالي فرص الاستفادة والكفاءة. وفي حين أن التحكيم متاح في بعض الولايات القضائية، فإن استخدامه غير شائع. ونادراً ما يُستخدم التحكيم الخاص المنصوص عليه في عقود الاستخدام، ولكنه ليس بغريب. ويُمكن للمحاكم أو هيئات القضاء المتخصصة في مجال العمل، على السواء داخل الهياكل القضائية أو الإدارية، أن تكفل الخبرة. كما أنها أقل رسمية وأقل كلفة وأيسر منالاً من المحاكم العامة.

٥٣. ويمكن لنقابات العمال والمؤسسات العامة والجهات الفاعلة الخاصة أن توفر المساعدة والتمثيل القانونيين مجاناً. وتعتمد الدول أكثر فأكثر نهجاً استباقية وهادفة للوصول إلى من يحتاج إلى هذه الخدمات وتمكينهم، لا سيما العمال في أوضاع هشة.

٥٤. ولا تزال كفاءة العمليات النوعية ونتائجها تشكل تحدياً. والافتقار إلى الحياد والموارد الملائمة والاستقلالية أمر شائع. وتتوقف الأطر الثلاثية أو متعددة أصحاب المصلحة للإشراف على المؤسسات والعمليات، على قدرة أصحاب المصلحة واستقلاليتهم وشرعيتهم، غير أن النوعية قد تتأثر إذا كان لدى الممارسين المتخصصين في تسوية النزاعات، بمن فيهم الشركاء الاجتماعيين، قدرات أو معارف أو مهارات محدودة.

الحوار الاجتماعي الثلاثي على مستوى القمة

٣-٢

٥٥. يتخذ الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني - وبعبارة أخرى، على مستوى القمة - أشكالاً وآليات وأسماء مختلفة، بما في ذلك مجالس العمل الثلاثية ومجالس الوطنية للحوار الاجتماعي والمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة. ويُمكن إضافة الطابع المؤسسي عليه، ضمن نطاق شامل أو مواضيعي (مثل الهيئات المتخصصة في تحديد الأجور)، أو يمكن أن يجري على أساس تخصيصي، كما هو الحال عندما يكون إجراء حوار بين الشركاء الثلاثيين ضرورياً لمواجهة الصدمات الاقتصادية. ويمكن أن يؤدي الحوار الاجتماعي على مستوى القمة إلى إبرام ميثاق اجتماعي أو اتفاق ثلاثي.

٥٦. وإلى جانب المساعدة على تحقيق التوافق في الآراء وتقديم مقترحات متفاوض عليها بشأن السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمل، يُمكن لآليات الحوار الاجتماعي على مستوى القمة أن تساعد أيضاً على ضمان الانتقال السلس في اللحظات الحاسمة، كنهاية الأنظمة المتسلطة، والانتقال من اقتصادات مخطط لها مركزياً إلى اقتصادات السوق، خلال التحولات التكنولوجية الرئيسية مثل الرقمنة، وعند تلبية احتياجات بعض المناطق والأقاليم (الإطار ٢-٢).

الإطار ٢-٢

تجدد الاهتمام بالحوار الاجتماعي المحلي

بدأ في العديد من البلدان بروز اتجاه نحو إضفاء الطابع المؤسسي وتعزيز الحوار الاجتماعي على الصعيد المحلي، الذي يضم السلطات العامة المحلية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأصحاب المصلحة الآخرين.^١ ويعود هذا الاتجاه إلى عوامل ترتبط بالعولمة والتنظيم المتغير لنظم الإنتاج وتحقيق لا مركزية نظم العلاقات الصناعية وتعزيز السياسات الإنمائية الاقتصادية المحلية من قبل هيئات مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي.

وقد كان هذا الاهتمام المتجدد بالحوار الاجتماعي المحلي كعامل لبناء التماسك الاجتماعي واضحاً وضوحاً شديداً في أوروبا الوسطى والشرقية. وفي أوروبا الغربية، أدى الضغط على الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني خلال الأزمة الاقتصادية العالمية إلى تسريع هذا الاتجاه في بلدان عديدة. وفي أمريكا اللاتينية، أعربت بلدان عديدة، من بينها الأرجنتين والبرازيل والمكسيك، مؤخراً عن اهتمامها به. وفي الصين أيضاً، أصدر مجلس الدولة الثلاثي في شنغهاي رأياً في عام ٢٠١٥ للنهوض بالهيكل الثلاثي وتعزيز علاقات الاستخدام المنسجمة.^٢

^١ انظر:

ILO: *What future for decent work in Europe and Central Asia: Opportunities and challenges*, Report of the Director-General, Tenth European Regional Meeting, Istanbul, Turkey, 2-5 Oct. 2017 (Geneva, 2017).

^٢ انظر:

Improving employees' rights in China, Shibolet and Co., at <http://www.shibolet.com/china-employment-relations/>.

١-٣-٢ البيانات الأساسية

٥٧. من بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية البالغ عددها ١٨٧ دولة عضواً، تتمتع ١٦١ دولة عضواً (٨٥ في المائة) بمؤسسات وطنية للحوار الاجتماعي، هذا عدا آليات الحوار الاجتماعي التي تركز على مواضيع محددة.^{١٦}

٥٨. وقد زاد عدد مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي على مر التاريخ عن طريق الترويج لاتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)،^{١٧} والتصديق عليها. واعتباراً من تموز/ يولييه ٢٠١٧، صدق ١٣٩ بلداً على هذه الاتفاقية - ستة بلدان منذ عام ٢٠١٣، هي جزر القمر والمغرب وبنما والاتحاد الروسي وطاجيكستان وتونس - أو بشكل تراكمي، قرابة ٧٥ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.^{١٨} ويستأثر إقليم أوروبا وآسيا الوسطى بأكثر عدد من التصديقات (٨٨ في المائة)، تليه الأمريكتان (٨٦ في المائة) وأفريقيا (٧٤ في المائة) وآسيا والمحيط الهادئ (٥٥ في المائة) والشرق الأوسط (٤٠ في المائة).

٥٩. ومن بين الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ١٤٤، وعددها ٤٨ دولة عضواً، شرعت ٢٥ دولة عضواً في عملية التصديق أو أبدت اهتماماً بذلك، لا سيما من خلال طلبها الحصول على المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية.

٦٠. ومن أجل وضع البيانات الواردة أعلاه في السياق، تجدر الإشارة إلى أن غياب هيكل رسمي للحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني، مثلما كانت عليه الحال في ألمانيا، لا يعني بالضرورة غياب عمليات التشاور والتعاون الثلاثية بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين. وفي المقابل، فإن وجود هذه الهياكل لا يعني دائماً أنها تعمل بكامل طاقتها، ولا أن الطرائق السليمة والشروط اللازمة متوفرة. وتعتبر لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن ما يتناهى مع الاتفاقية رقم ١٤٤، ومع الحوار الاجتماعي بشكل أعم، هي ممارسات مثل استبعاد المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وانعدام الإرادة السياسية لإنفاذ هذه الاتفاقية إنفاذاً كاملاً، وعقد المشاورات الثلاثية بناءً على إخطار عاجل بصورة غير معقولة أو بعد اتخاذ القرارات.

٢-٣-٢ التحديات والفرص بحسب الإقليم

أوروبا وآسيا الوسطى

٦١. أشار تقرير المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣ بشأن الحوار الاجتماعي إلى أنه بعد التجارب الإيجابية في اعتماد الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني في المراحل المبكرة من الأزمة الاقتصادية العالمية، تحولت البلدان الأوروبية التي تتعامل مع حالات طوارئ الدين السيادي إلى سياسات تكشف غير قابلة للتفاوض، قاطعة الطريق أمام الحوار الاجتماعي. وفي أخطر الحالات التي شهدت خفض فرص الوصول إلى الحوار الاجتماعي، عمدت النقابات إما إلى تقديم طعن في القرار أمام المحاكم (لاتفيا ورومانيا والمملكة المتحدة) أو قدمت تعليقات إلى هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بشأن انتهاك الاتفاقيات المصدق عليها (اليونان ورومانيا). وتابع عدد قليل من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي التي تضررت من الأزمة، اللجوء إلى الحوار الاجتماعي (مثلاً فنلندا وفرنسا).

٦٢. وحددت منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٣ باعتباره العام الذي تراجعت فيه أخيراً الأزمة الاقتصادية العالمية، وإن ظلت البطالة مرتفعة منذ ذلك الوقت في اليونان وإسبانيا. ومن بين بلدان الاتحاد الأوروبي الثمانية التي تلقت مساعدات مالية دولية بعد عام ٢٠١٠، لا يزال يتعين على اليونان وحدها الخروج من أحد برامج الإقراض (برنامج التكيف الاقتصادي الثالث لليونان الممتد إلى غاية منتصف عام ٢٠١٨).^{١٩}

^{١٦} انظر:

ILO: *Towards the universal ratification of Convention No. 144 on Tripartite Consultation by the ILO centenary in 2019* (Geneva, 2017).

^{١٧} على نحو ما ورد في التقرير المتعلق بالمناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي في الدورة الثانية بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٣) (الفقرة ٢٤): "الحوار الاجتماعي مكرس تقريباً في جميع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وفي برنامج العمل اللائق. ومثل هذه الصكوك لا يمكن أن تصبح نافذة تماماً من دون حوار اجتماعي فعال، إذ إن العديد من الأحكام الواردة في الاتفاقيات تستلزم صراحة إجراء مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين بغية ضمان تنفيذها".

^{١٨} إقليم أوروبا وآسيا الوسطى هو أيضاً الإقليم الوحيد الذي صدقت فيه جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها، ويشهد معدلاً مرتفعاً من التصديقات على اتفاقيات الإدارة السديدة الأربع - قرابة ٨٤ في المائة.

^{١٩} انظر:

O. Molina and I. Guardiancich: "Comparative overview: National trajectories and good practices in social dialogue", in I. Guardiancich and O. Molina (eds): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (Geneva, ILO, 2017), pp. 1-57.

٦٣. ومنذ الأزمة الاقتصادية العالمية، برزت أربعة سيناريوهات مختلفة للحوار الاجتماعي في بلدان الاتحاد الأوروبي. في السيناريو الأول، جرى تعزيز الحوار الاجتماعي كما هي الحال مثلاً في فرنسا وألمانيا وهولندا وسلوفاكيا والسويد. والسيناريو الثاني هو سيناريو الانقطاع، كما يتبين بصورة رئيسية في هنغاريا وأيرلندا وإيطاليا ورومانيا واسبانيا، وبدرجة أقل في اليونان. أما في السيناريو الثالث، فقد ضعف الحوار الاجتماعي خلال الأزمة، لكنه مع ذلك أحرز نتائج سياسية واستؤنف في فترة ما بعد الأزمة، كما في بلجيكا وليتوانيا والبرتغال وسلوفينيا. وتوجد فنلندا بمفردها في السيناريو الرابع الذي كان فيه الحوار الاجتماعي المتواصل خلال الأزمة متبوعاً بحالة انقطاع تزامنت مع تغيير الحكومة في عام ٢٠١٥.

٦٤. وتبرز أيضاً أنماط أخرى. أولاً، كان لدى الحوار الاجتماعي الثنائي على مستوى القمة (بهيكل ثلاثي أو بدونه) دور أبرز في بلدان من بينها مثلاً بلجيكا وفرنسا وأيرلندا وسلوفاكيا وسلوفينيا واسبانيا. ثانياً، انصب التركيز بقدر أكبر على عملية الحوار الاجتماعي، وليس على مجرد الاكتفاء بتوقيع ميثاق أو اتفاق اجتماعي، كما لوحظ في بلدان من بينها فرنسا وألمانيا وسلوفاكيا. وفي ألمانيا، كان الحوار الاجتماعي التخصيصي وغير الرسمي فعالاً للغاية في توفير استجابات للتحديات التي يطرحها السياق الاقتصادي وفي تصميم إصلاحات متوازنة ترمي إلى الحد من تزايد انعدام المساواة (مثلاً من خلال التفاوض على تخفيض وقت العمل لتجنب تسريح العمال خلال الأزمة الاقتصادية العالمية).^{٢٠} ثالثاً، تمثلت إحدى الوسائل الكفيلة باستعادة الثقة بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة، في الحالات التي انقطع فيها الحوار الاجتماعي الثلاثي، في توقيع اتفاقات ضيقة النطاق بشأن مسائل محددة، كما جرى في اسبانيا واليونان.^{٢١} وأخيراً، أنشئت مؤسسات جديدة للحوار الاجتماعي في ليتوانيا وبولندا وسلوفاكيا، وفي ولاية براندنبورغ في ألمانيا الشرقية.^{٢٢}

٦٥. وفي أوروبا الوسطى والشرقية، وصل الشركاء الثلاثيون في كثير من الأحيان إلى طريق مسدود في عمليات الحوار الاجتماعي الوطنية، مما أدى بهم إلى التماس المشورة التقنية من منظمة العمل الدولية لتأكيد موقفهم وأحياناً لإقراره. ومنذ عام ٢٠١٣، عززت المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي في جمهورية مقدونيا البوغوسلافية السابقة والجبل الأسود وصربيا. وفي الجبل الأسود وصربيا، أنشئت أمانات تقنية. وفي جورجيا، أنشئت لجنة ثلاثية للشراكة الاجتماعية بموجب القانون في عام ٢٠١٣. وفي أذربيجان، أدت الجهود المشتركة التي بذلتها منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية منذ عام ٢٠١٣ لإضفاء الطابع المؤسسي على إحدى الآليات الوطنية الثلاثية للحوار الاجتماعي، إلى إنشاء لجنة ثلاثية وطنية معنية بالشؤون الاقتصادية والاجتماعية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦. وفي طاجيكستان وأوزبكستان، قامت نقابات العمال بتحديث نظمها التعليمية وشاركت في أنشطة ثلاثية بتسهيل من منظمة العمل الدولية. وأبرم الشركاء الاجتماعيون في أوزبكستان اتفاقاً اجتماعياً واقتصادياً ثلاثياً عاماً للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦.^{٢٣}

الأمريكتان

٦٦. في أمريكا اللاتينية لا تجتمع المؤسسات في عدد كبير جداً من البلدان على نحو منظم ولا تُنفذ الاتفاقات، إن وجدت، تنفيذاً سليماً. والصراعات الاجتماعية الكبيرة والمستويات العالية من فقدان الثقة بالحكومات والمؤسسات العامة وفيما بين القطاعات، تمثل الطابع المميز للعديد من بلدان الإقليم.^{٢٤} كما أن ممارسة الحوار الاجتماعي من أجل منع نشوب الصراعات الاجتماعية أو الحد منها لا تنسم دائماً بطابع مؤسسي جيد. بالإضافة إلى ذلك، ذكرت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أكثر من مرة أن أعمال العنف ضد أعضائها قد أضعفت

^{٢٠} انظر:

D. Vaughan-Whitehead (ed.): "Curbing inequalities in Europe: How can social dialogue and industrial relations help to close the gap?", in D. Vaughan-Whitehead: *Inequalities and the world of work: What role for industrial relations and social dialogue?* (Geneva, ILO and Edward Elgar, 2017).

^{٢١} على سبيل المثال، وقعت مذكرة تفاهم بشأن معالجة العمل في الاقتصاد غير المنظم بين السلطات اليونانية والمفوضية الأوروبية في عام ٢٠١٥. انظر:

ILO: "Transition to formality: The critical role of social dialogue" in *Dialogue in brief*, Issue No. 1, Mar. 2017.

^{٢٢} للاطلاع على معلومات عن المجالس الجديدة لسوق العمل في بولندا، انظر:

Eurofound: *Poland: New tripartite bodies begin operations* (Dublin, Eurofound, 2015).

^{٢٣} انظر:

ILO: *What future for decent work in Europe and Central Asia: Opportunities and challenges*, Report of the Director-General, Tenth European Regional Meeting, Istanbul, Turkey, 2-5 Oct. 2017 (Geneva, 2017); and ILO: *Decent Work Country Programme of the Republic of Uzbekistan for 2014-2016* (Geneva, 2017).

^{٢٤} انظر: ILO: *2016 Labour Overview: Latin America and the Caribbean* (Lima, 2016), p. 63.

نُظمت العلاقات الصناعية. ومنطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي هي مصدر معظم الشكاوى المقدمة أمام لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية.

٦٧. ومع ذلك، فقد أحرز تقدم في عدة بلدان من أمريكا اللاتينية: ففي كوستاريكا على سبيل المثال، اعتمد قانون العمل الإجماعي في عام ٢٠١٦، الذي ينص على اتخاذ إجراءات سريعة المسار في حالات أعمال التمييز المناهضة للنقابات. وفي شيلي، ينص قانون اعتمد في عام ٢٠١٧ لتحديث نظام العلاقات الصناعية على إنشاء مجلس أعلى ثلاثي للعمل. وفي المكسيك، حددت اللجنة الوطنية للإنتاجية، التي أنشئت في عام ٢٠١٣، استراتيجيات وطنية لزيادة الإنتاجية في ثمانية قطاعات.

٦٨. وأدت المشاورات الثلاثية الوطنية في عدة بلدان إلى اعتماد ميثاق اجتماعية تعالج المسائل السياسية مثل البيئة (كوستاريكا) والسمة غير المنظمة (كذلك كوستاريكا) وظروف العمل (نيكاراغوا). وفي الجمهورية الدومينيكية، وافقت اللجنة الوطنية للعمال - وهي هيئة ثلاثية معنية بتنسيق العلاقات بين المؤسسات بقيادة وزارة العمل - على خطة وطنية بشأن العمالة، استهلكت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. وفي نيكاراغوا، أبرم في عام ٢٠١٣ اتفاق ثلاثي بشأن استقرار العمل والإنتاج في مناطق تجهيز الصادرات. ويشدد هذا الاتفاق، الذي أصبح نافذاً منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، على أهمية الحوار الاجتماعي وتدريب العمال.

أفريقيا

٦٩. في عام ٢٠١٥، مُنحت جائزة نوبل للسلام إلى رباعي الحوار الوطني التونسي، الذي يتألف من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية - الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية - وغيرها من الجهات، "تتويهاً بإسهامه الحاسم في بناء ديمقراطية تعددية في أعقاب ثورة الياسمين في عام ٢٠١١".^{٦٥} وأدى الحوار الاجتماعي الوطني في تونس إلى نتائج من بينها توقيع عقد اجتماعي في عام ٢٠١٣، مما ساعد على منع حدوث أزمة سياسية واجتماعية خطيرة كان من الممكن أن تتصاعد حدثتها لتبلغ حد الحرب الأهلية بعد الثورة. واعتمد مجلس نواب الشعب في عام ٢٠١٧ قانوناً بشأن إنشاء المجلس الوطني للحوار الاجتماعي، على النحو المنصوص عليه في العقد الاجتماعي. ومن النتائج الأخرى للحوار الاجتماعي الوطني الترويج لدستور جديد يضمن حقوق العمال الأساسية، اعتمد في كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

٧٠. ومنذ عام ٢٠١٣، أنشأت عدة بلدان هيئات ثلاثية للحوار الاجتماعي، بما فيها بوركينا فاسو والكاميرون. واعتباراً من عام ٢٠١٥، استحدثت هذه الآليات في قرابة ٤٠ بلداً أفريقياً.^{٦٦} ووقعت عدة ميثاق اجتماعية كوسيلة لتعزيز الاستقرار والسلام. وفي بنين، أنشئ مجلس وطني للحوار الاجتماعي في عام ٢٠١٦. وزادت حكومتا السنغال وتوغو ميزانيات مؤسساتهما الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي في عام ٢٠١٦. وتعززت المؤسسات في كوت ديفوار (٢٠١٥) وغينيا (٢٠١٦). وفي أيار/مايو ٢٠١٧، اعتمدت المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي في ١١ بلداً إعلاناً بشأن تعزيز دور المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي وتأثيرها (إعلان أبيدجان).

٧١. غير أن التحديات لا تزال قائمة، وكثيراً ما تكون مرتبطة بنقص موارد وقدرات الجهات الفاعلة، وضعف الدعم الإداري وانعدام الإرادة السياسية لتنفيذ الاتفاقات. وعلى سبيل المثال، لم يجتمع مجلس العمل الاستشاري الثلاثي في ملاوي على الإطلاق، بسبب نقص الموارد المالية، بين عام ٢٠٠٩ وأب/أغسطس ٢٠١٦ (عقد اجتماع في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ بدعم من منظمة العمل الدولية). وواجهت سوازيلند وزمبابوي تحديات مؤسسية وتشريعية في الوفاء بولايتهم. وفي بعض البلدان الأخرى، اعتبرت المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي غير فعالة، وبالتالي فقد جرى حلها (موريشيوس، ٢٠١٥) أو لا تزال تقع تحت طائلة هذا التهديد. ودرست بنين مقترحات - وإن لم تُعتمد - لتعديل دستورها الذي تضمن حلّ مجلسها الاقتصادي والاجتماعي. وقيل إن حكومتها بوتسوانا وزامبيا ضربتا عرض الحائط بالحوار الاجتماعي عندما لم يوافق الشركاء الاجتماعيون على بعض التعديلات التشريعية التي اقترحتها الحكومة في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٥ على التوالي. وفي جنوب أفريقيا، على الرغم من أن المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل اضطلع بدور رئيسي في تعديل عدة قوانين واعتمادها منذ عام ٢٠١٣، فقد تعرضت العملية أحياناً للانتقاد.^{٦٧}

^{٦٥} مكتب العمل الدولي: المدير العام لمنظمة العمل الدولية يرحب بفوز الرباعي الراعي للحوار الوطني في تونس بجائزة نوبل للسلام (جنيف، ٢٠١٥).

^{٦٦} مكتب العمل الدولي: نحو تنمية شاملة ومستدامة في أفريقيا بتوفير العمل اللائق، تقرير المدير العام، الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، أديس أبابا، إثيوبيا، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، (جنيف، ٢٠١٥).

^{٦٧} انظر: E. Webster, K. Joynt and A. Metcalfe، مرجع سابق.

٧٢. وفي العديد من بلدان أفريقيا الناطقة بالفرنسية، كافتحت المؤسسات الثلاثية من أجل استباق وتسوية نزاعات العمل التي أثرت في الإدارات والخدمات العامة في الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧. بيد أنه حين منحت هذه المؤسسات موارد وتفويضاً واضحاً، فقد ساعدت الحكومة والشركاء الاجتماعيين على التصدي للصدمة الخارجية. وتوصلت اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي إلى اتفاق في عام ٢٠١٧ بين الحكومة ونقابات القطاع العام، ساعد على إنهاء إضراب استمر لمدة ثلاثة أشهر في الخدمات العامة والتخفيف من آثار أزمة أسعار النفط. وعززت مهام المجلس الأعلى لعلاقات العمل في السنغال والمجلس الأعلى للحوار الاجتماعي في بوركينا فاسو - وهما المؤسستان الوطنيتان المعنيتان بالحوار الاجتماعي الثلاثي في هذين البلدين - في عام ٢٠١٤ و عام ٢٠١٧، على التوالي، لتشمل منع نزاعات العمل الرئيسية وتسويتها وتعزيز السلام والاستقرار.

٧٣. ووقع الشركاء الثلاثيون موثيق للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في بنن في عام ٢٠١٦ وكابو فيردي في عام ٢٠١٧ والسنغال في عام ٢٠١٤.

آسيا والمحيط الهادئ

٧٤. يتخلف إقليم آسيا والمحيط الهادئ عن الركب في مجال التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية المتعلقة بالحوار الاجتماعي، بما فيها الاتفاقيات الثماني الأساسية (لا سيما الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨) واتفاقيات الإدارة السديدة الأربع. وبالنظر إلى أن نسبة كبيرة من القوى العاملة في البلدان النامية في الإقليم تعمل في القطاع غير المنظم، فإن العمال يواجهون عوائق قانونية وعملية لتنظيم أنفسهم.

٧٥. ومنذ عام ٢٠١٣، أحرز المزيد من التقدم في إنشاء أطر قانونية ومؤسسية في بعض البلدان. وفي الصين، اعتمدت الهيئات المكونة الثلاثية وثائق سياسية ترمي إلى ترويج المفاوضات الجماعية وتعزيزها، لاسيما على المستوى القطاعي، مع التركيز بشكل أكبر على الجوانب النوعية للاتفاقات الجماعية. وفي مقاطعة غوانغدونغ، تتضمن لائحة مرجعية بشأن العقود الجماعية للمنشآت، نافذة منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، ما يلي: حق العمال في التفاوض جماعياً والتزام أصحاب العمل بالمشاركة بحسن نية؛ إجراءات تعزيز تمثيل العمال؛ أحكام لتسوية النزاعات في المفاوضات الجماعية. وفي بنغلاديش، اعتمدت خطة العمل الثلاثية الوطنية بشأن السلامة من الحرائق والتكامل الهيكلي في قطاع الملابس في أعقاب كارثة رانا بلاترا التي وقعت في نيسان/أبريل ٢٠١٣. وفي جمهورية كوريا، هناك آفاق جديدة أمام التصديق على اتفاقيات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ومن المتوقع أن تؤدي السياسات الحكومية الجديدة إلى استعادة الثقة وتحسين بيئة الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية. وفي اليابان، حالت الخلافات العميقة بين الشركاء الثلاثيين دون التوصل إلى توافق في مجلس سياسات العمل بشأن مشروع قانون لتحقيق المساواة في الأجر بين الموظفين الدائمين والموظفين المؤقتين، وتحسين تنظيم وقت العمل.

٧٦. وأحبط علماء بالجهود المبذولة لتعزيز تمثيل العمال وتهيئة الظروف المؤاتية لإقامة حوار اجتماعي سليم مثلاً في ميانمار حيث عمدت الحكومة، في أعقاب شكوى مقدمة إلى منظمة العمل الدولية وإنشاء لجنة تحقيق، إلى تعديل التشريعات المعنية والاعتراف رسمياً بالنقابات. ومنذ ذلك الحين، أنشئت مئات النقابات. واتفق العديد منها على الطريقة التي ستمثل بها البلد في الدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي.^{٢٨}

٧٧. وأنشئت هيئات ثلاثية للأجور وأطر قانونية لها في فيتنام (٢٠١٢) وميانمار (٢٠١٣). وأحرز تقدم ملحوظ في تعزيز الآليات الثلاثية لتحديد الأجور في كمبوديا وماليزيا وسنغافورة (انظر أيضاً الجزء بشأن "الأجور").

٧٨. وفي الدول العربية في آسيا، اتسم توسيع نطاق الحوار الاجتماعي بالبطء. لكنه حيثما وُجد، لم يتصف كلياً بالطابع المؤسسي أو لم يكن مستمراً بشكل كامل.^{٢٩} وتضطلع مؤسسات الحوار الاجتماعي القليلة القائمة، مثلاً في الأردن ولبنان، بدور محدود في إدارة سوق العمل. وفي بعض البلدان الأخرى، لا تزال الظروف الأساسية للحوار الاجتماعي منعدمة.

٧٩. ومع ذلك، فهناك أمثلة على ما أحرز من تقدم. ففي عُمان، أنشئت في عام ٢٠١٤ لجنة ثلاثية لاستعراض تشريعات العمل، وهي تجتمع كل ثلاثة أشهر. وفي العراق، جرت مناقشات ثلاثية واسعة النطاق بشأن قانون العمل الجديد قبل اعتماده في عام ٢٠١٥. وفي الأرض الفلسطينية المحتلة، وبعد ثلاث سنوات من المداولات المدعومة من منظمة العمل الدولية والمساعدة المقدمة إلى اللجنة الوطنية الثلاثية المعنية بالضمان الاجتماعي،

^{٢٨} مكتب العمل الدولي: بناء مستقبل يشمل الجميع بالتوافق مع العمل اللائق: نحو تحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ، تقرير المدير العام، الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، بالي، إندونيسيا، ٦-٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (جنيف، ٢٠١٦)، الصفحة ٣٦.

^{٢٩} مكتب العمل الدولي: نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة (بيروت، ٢٠١٢).

اعتمد أول قانون للضمان الاجتماعي لصالح العاملين في القطاع الخاص في عام ٢٠١٦. وفي أواخر عام ٢٠١٧، أعاد مجلس الوزراء في لبنان تنشيط مجلسه الاقتصادي والاجتماعي وعيّن ٧١ عضواً جديداً، بعد ١٥ عاماً من انتهاء ولاية الأعضاء القدامى.

٣-٣-٢ التحديات والفرص بحسب المجموعة

سياسة العمالة

٨٠. إن اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، التي صدقت عليها ١١١ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية اعتباراً من تموز/ يوليو ٢٠١٧، هي إحدى اتفاقيات الإدارة السديدة الأربع. وهي تدعو إلى الحوار الاجتماعي بوصفه مكوناً رئيسياً في وضع سياسة عمالة وطنية نشطة وتنفيذها لتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية.

٨١. ولم يشارك الشركاء الاجتماعيون في النقاشات التي أدت إلى تصميم سياسات العمالة وسوق العمل فحسب، بل استشيروا أيضاً بشأن تنفيذ هذه السياسات ورصدها. كما أنهم منضمون رسمياً، في بعض البلدان، إلى الأطر المؤسسية لتنسيق السياسات، كما في الأرجنتين والبرازيل والصين وألمانيا وجمهورية كوريا، حيث تنضم الوكالات المنفذة لهذه السياسات بأنها ثلاثية؛ أو في هولندا وسنغافورة، حيث يشكل الهيكل الثلاثي عنصراً أساسياً لمعالجة المسائل الاجتماعية والاقتصادية الأوسع نطاقاً.

٨٢. ومنذ عام ٢٠١٣، أنشأت بعض البلدان (بما فيها الجمهورية الدومينيكية وجمهورية إيران الإسلامية وبنما والفلبين وبولندا وطاجيكستان) آليات مخصصة للحوار الاجتماعي بشأن السياسات الاجتماعية والاقتصادية. وشاركت بلدان أخرى في مشاورات شاملة بشأن هذه السياسات على الصعيد الوطني (بما فيها بربادوس وأيرلندا وجمهورية مولدوفا وموزامبيق)، أو على الصعيد المحلي (الصين وكولومبيا والمغرب وصربيا). وفي حالات أخرى، شملت التدابير المتخذة مجموعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك الأقليات والفئات المستضعفة (كمبوديا وكوادور وبنما وغينيا الجديدة). ومنذ عام ٢٠١٣ اختارت وزارات العمل في ١٦ بلداً وإقليماً على الأقل، استحداث لجان توجيهية أو تقنية تضم الوزارات والوكالات الحكومية الأخرى فضلاً عن الشركاء الاجتماعيين، إدراكاً منها لمكاسب المعلومات والشرعية الناتجة عن المشاورات عريضة القاعدة.

٨٣. وفي الفترة من عام ٢٠١٣ إلى حزيران/ يونيو ٢٠١٧، اعتمدت في أوروبا ٣٣ سياسة وطنية للشباب أو خطة عمل وطنية بشأن عمالة الشباب. وفي عدد لا بأس به من الحالات، شاركت هيئات الشباب والمجتمع المدني ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في عملية الاعتماد. كما شارك الشركاء الاجتماعيون في عملية اعتماد خطط وطنية لتنفيذ ضمانات الشباب مثلاً في بلغاريا وقبرص وألمانيا. غير أنه في بعض البلدان الأخرى، اعتُبر الحوار الاجتماعي في سياق ضمانات الشباب إجراءً شكلياً وكان أميل إلى أن يكون سطحيًا.

المهارات

٨٤. تدعو المادة ٥ من اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) - التي صدقت عليها ٦٨ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية بحلول تموز/ يوليو ٢٠١٧ - إلى التشاور مع الشركاء الاجتماعيين في مجال وضع برامج التدريب المهني. وتقدم هنغاريا وهولندا أمثلة على نهج شامل متبع في هذا الصدد. ومنذ عام ٢٠١٣، دأب الشركاء الاجتماعيون على المشاركة في صياغة مبادئ توجيهية وسياسة وإطار على التوالي في ملاوي والسودان وجمهورية تنزانيا المتحدة. وواصل الشركاء الاجتماعيون المشاركة في المجالس الثلاثية الوطنية للتعليم التقني والمهني وفي هيئات التدريب المكلفة بوضع السياسات والبرامج - وواصلوا الإشراف على تنفيذ هذه السياسات والبرامج - مثلاً في بنغلاديش وكوستاريكا وجمهورية تنزانيا المتحدة.

الأجور

٨٥. تمثيلاً مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها بشأن الحد الأدنى للأجور، واصلت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال منذ عام ٢٠١٣، المشاركة في العمليات السياسية في عدة بلدان في جميع الأقاليم من أجل تحديد الحد الأدنى للأجور وتكليفه. ويتجلى شكل متين نسبياً من أشكال الهيكل الثلاثي في نُظم تحديد الحد الأدنى للأجور مثلاً في ماليزيا وسنغافورة وفيتنام. وفي عام ٢٠١٦، اتخذت سري لانكا خطواتها الأولى نحو إنشاء هذه الآلية، بدعم من منظمة العمل الدولية.

٢٠ مكتب العمل الدولي: وضع عمال الأراضي العربية المحتلة، تقرير المدير العام، ملحق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، جنيف، ٢٠١٧.

٨٦. وفي كابو فيردي، أسهم الهيكل الثلاثي في اعتماد أول حد أدنى للأجور في البلاد في كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وفي جنوب أفريقيا، كان الهيكل الثلاثي عاملاً أساسياً فيما يتعلق بالاعتماد المعتمد لسياسة جديدة للأجور في عام ٢٠١٨، تشمل المفاوضة الجماعية وسياسة الحد الأدنى للأجور على الصعيد الوطني. وفي أوروغواي، أدى الهيكل الثلاثي إلى تمديد نطاق الحد الأدنى للأجور ليشمل العمال المنزليين في نيسان/أبريل ٢٠١٦. وسبق ذلك التصديق في حزيران/يونيه ٢٠١٢، على اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، وهو ما شكل في حد ذاته إنجازاً كبيراً للحوار الثلاثي في البلد.

٨٧. وفي المكسيك، لعب الهيكل الثلاثي دوراً أساسياً في تطوير عملية ترمي إلى استخدام الحد الأدنى للأجور كأداة لمكافحة فقر العاملين والحد من نمو التفاوت في الدخل على مدى العقدين الماضيين. وبعد عملية مطوّلة من الحوار والمفاوضات، بدأت في عام ٢٠١٢ بين أعضاء اللجنة الوطنية الثلاثية للحد الأدنى للأجور، زاد الحد الأدنى للأجور في المكسيك بالقيم الحقيقية بزهاء ٧ في المائة منذ عام ٢٠١٢، وهو ما يتعارض مع انعدام النمو المسجل منذ أواخر التسعينات.

تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية

٨٨. تدعو اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، إلى إقامة حوار اجتماعي لتعزيز سياسات تفتيش العمل الهادفة إلى إنفاذ قوانين العمل وتقليل المخاطر في مكان العمل إلى أدنى حد. والاتفاقيتان معاً أداتان رئيسيتان لتنفيذ الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة. ومنذ عام ٢٠١٣، قامت اللجان الفرعية للمجالس الوطنية الثلاثية للعمل والمجالس الوطنية للسلامة والصحة المهنية والدورات التخصصية المتعلقة بالسياسات للهيئات الأخرى، على نحو متزايد مقام منصات لتقاسم المعلومات عن المسائل التقنية والسياسية والقانونية. وفي العديد من البلدان الأوروبية، كفلت الهياكل الثلاثية المتخصصة المعنية بتفتيش العمل تبادل المعلومات هذا. ويتحقق التعاون بين مفتشي العمل والشركاء الاجتماعيين أيضاً من خلال الاتفاقات الثلاثية التخصصية بشأن المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، كما في بنغلاديش والبرتغال وسلوفاكيا.

٨٩. والتعاون الثلاثي ممارسة شائعة على المستوى القطاعي لتوفير الإرشاد لمفتشي العمل بشأن معالجة المسائل المرتبطة بالقطاع. ويتخذ التعاون بين مفتشي العمل والعمال وأصحاب العمل ومنظماتهم أيضاً شكل تعاون مباشر مع لجان السلامة في مكان العمل. وفي المغرب، على سبيل المثال ومنذ عام ٢٠١٤، بات لزاماً على المنشآت التي تستخدم ٥٠ عاملاً على الأقل، أن تنشئ لجاناً ثنائية معنية بالسلامة والصحة المهنية وتُطلع مفتشي العمل على التقارير بشأن الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل. وقد وُضعت لوائح مماثلة في منطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة، الصين.

إصلاح الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية

٩٠. تمثل الحماية الاجتماعية مكوناً أساسياً من مكونات الاستراتيجيات الوطنية الرامية إلى تحقيق النمو الشامل والتنمية المستدامة بالتوافق مع نتائج اجتماعية منصفة. والحوار الاجتماعي الفعال أمر أساسي لوضع استراتيجيات ونظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك أوضاع الحماية الاجتماعية. وفي حين أن العديد من اتفاقيات الضمان الاجتماعي، من قبيل اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، تدعو إلى المشاركة الثلاثية في مجالس إدارة برامج الضمان الاجتماعي، فإن توصية أوضاع الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، تقتضي مشاركة الشركاء الاجتماعيين في وضع أوضاع الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الاستراتيجيات الوطنية لمد نطاق الضمان الاجتماعي. وبناءً على ذلك، وُضعت تشريعات أو مقترحات جديدة بشأن أوضاع الحماية الاجتماعية من خلال آليات ثلاثية في الكاميرون واندونيسيا وليسوتو وموزامبيق ونيبال وعمان وبيرو وتايلاند وتيمور - ليشتي.

٩١. وفي الفترة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٦، أُعلن عن ٩٧٩ إصلاحاً للحماية الاجتماعية في ١٥٥ بلداً^{٣١}. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، شارك الشركاء الاجتماعيون، على سبيل المثال، في: مراجعة سن التقاعد في الهند والمملكة المتحدة والولايات المتحدة؛ مد نطاق التغطية الصحية في الأرجنتين؛ مد نطاق التأمين ضد البطالة والإعفاءات الضريبية لحماية العمال ذوي الدخل المتدني في كينيا وجنوب أفريقيا؛ تعديل التشريعات لحماية العمال الذين تتجاوز أعمارهم ٦٠ عاماً في سنغافورة. وفي بعض البلدان الأخرى، اعتمدت الحكومات إصلاحات دون مشاورات أو بمشاورات لا تذكر مع الشركاء الاجتماعيين. وقد أملت هذه الإصلاحات في الأساس تدابير التقشف وفشلت إلى حد كبير في سد الثغرات القائمة في توفير المعاشات التقاعدية والتغطية.

^{٣١} انظر: ILO: Social Protection Monitor, 2017.

قضايا الجنسين

٩٢. يعتبر الحوار الاجتماعي وسيلة لتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عالم العمل. وتؤكد البيانات المجمعة، وإن كانت متفاوتة على الصعيد العالمي، ضعف تمثيل المرأة في المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي - عادة ما تكون أقل من ٢٠ في المائة - مما يشكل عائقاً أمام تعزيز المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، هناك بعض التطورات المشجعة: على سبيل المثال، بلغ تمثيل المرأة في المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي، في عدد متزايد من البلدان الأفريقية والأوروبية، نسبة ٢٠-٣٠ في المائة تقريباً.^{٣٢} وقد اتخذت بعض البلدان تدابير قانونية منذ عام ٢٠١٣، حيث سنت الجزائر وشيلي قوانين في عام ٢٠١٦ تنص على ضرورة أن يكون ثلث الأعضاء على الأقل في هذه المؤسسات من النساء. وفي عام ٢٠١٥، أنشأ المجلس الأعلى لعلاقات العمل في السنغال لجنة فرعية دائمة معنية بالمساواة بين الجنسين، واعتمدت مدونة سلوك في فينتام، بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال اتفاق ثلاثي وطني.

الاقتصاد غير المنظم

٩٣. وقعت الحكومة والشركاء الاجتماعيون في كوستاريكا (التي تبلغ فيها نسبة العمال غير المنظمين ٤٤,٧ في المائة) اتفاقاً ثلاثياً في عام ٢٠١٦ مهّد السبيل أمام إنشاء لجنة ثلاثية في آذار/مارس ٢٠١٧ معنية بإضفاء السمة المنظمة على العمال والوحدات الاقتصادية. وتسجل اليونان ارتفاعاً كبيراً جداً في مستويات العمل غير المنظم بالنسبة إلى بلد أوروبي، أي ما يقدر بزهاء ٢٥ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وبعد عملية تشاركية، وبإسهام تقرير تشخيصي لمنظمة العمل الدولية، تم التوصل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، إلى توافق ثلاثي لاعتماد توصيات سياسية تجمع بين الحوافز وتدابير الإنفاذ لمكافحة السمة غير المنظمة. وفي السنغال، حيث قرابة ٩٧ في المائة من الوظائف هي غير منظمة، كرّس المجلس الأعلى لعلاقات العمل دورته العامة السادسة لعملية الانتقال إلى السمة المنظمة. وأجريت تشخيصات مشتركة للتحديات الرئيسية التي تواجه عملية إضفاء السمة المنظمة، وتم التوصل إلى اتفاقات بشأن الاستجابات السياسية أو خرائط الطريق في بوركينافاسو وغانا والمكسيك وجمهورية مقدونية البوغوسلافية السابقة، بمشاركة ثلاثية. كما وضعت الهيئات المكونة استراتيجيات لتعزيز امتثال مكان العمل لقوانين ولوائح العمل لتهيئة بيئات عمل آمنة ومنتجة، شملت: إصلاحات قانون العمل (أوكرانيا والأرض الفلسطينية المحتلة)؛ اعتماد سياسات ومواصفات وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية (ساموا)؛ تعزيز تفتيش العمل وإدارته (بنغلاديش وكولومبيا).

٩٤. وفيما يتعلق بالعمل المنزلي - وهو نشاط غير منظم إلى حد كبير - تدعو اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، الدول الأعضاء إلى حماية حق العمال المنزليين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وتنص على التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تنفيذ الاتفاقية. وبناءً على ذلك، أعدت دولة بوليفيا المتعددة القوميات على سبيل المثال، عقد عمل نموذجياً للعمال المنزليين.

الاقتصاد الريفي

٩٥. يتواجد قرابة ٨٠ في المائة من الفقراء العاملين في العالم في الاقتصاد الريفي. وينبع أحد التحديات الرئيسية التي تواجه جهود التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق، من الافتقار إلى الحوار الاجتماعي. وتكون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في العادة مجزأة وتتسم بتدني مستويات العضوية في المناطق الريفية. وتعكس الصعوبات في مجال التشريع والممارسة، المتفاقمة بفعل الفقر والسمة غير المنظمة، نأي المجتمعات الريفية واتساع نطاق فئات العمال الذين ينتمون أساساً إلى فئة العاملين لحسابهم الخاص والعمال الموسميّين والعرضيين والمهاجرين.^{٣٣} ولا بد من أن تتسم هذه المنظمات بالقوة والاستقلالية من أجل المشاركة في الحوار الاجتماعي وصنع السياسات. ومن المهم أيضاً تمكين المرأة الريفية ومعالجة تمثيلها غير الكافي في صفوف الشركاء

^{٣٢} انظر: A. Muller: *National social dialogue institutions: A global overview* (Geneva, ILO, forthcoming).

^{٣٣} انظر:

ILO: "Promoting social dialogue in the rural economy", *Decent work in the rural economy policy guidance note* (Geneva, 2015).

الاجتماعيين، فضلاً عن تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال المفاوضة الجماعية. وتقوم بعض البلدان بالفعل باتخاذ هذه الخطوات، بما فيها الجمهورية التشيكية وسلوفينيا والمكسيك^{٣٤} والمغرب^{٣٥}.

العمال المهاجرون

٩٦. تشهد جميع الأقاليم زيادة في هجرة اليد العاملة: فقد ازداد عدد المهاجرين الدوليين، وغالبيتهم العظمى من العمال المهاجرين، في بعض ممرات الهجرة، مثلما هي الحال بين آسيا والدول العربية وداخل جنوب شرق آسيا على سبيل المثال، بمقدار ثلاثة أمثال منذ عام ١٩٩٠. ^{٣٦} وتقتضي اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) وتوصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦) وتوصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)، من الدول الأعضاء إشراك الشركاء الاجتماعيين في تقديم الخدمات للعمال المهاجرين وإسداء المشورة بشأن الهجرة الدولية لليد العاملة. ^{٣٧} وقد وضعت سياسات الهجرة الدولية من خلال المشاورات الثلاثية في بعض البلدان (بما فيها بنغلاديش وشيلي وجنوب أفريقيا). ومع ذلك، فقد خلصت دراسة استقصائية أجريت في عام ٢٠١٦ وشملت خبراء الهجرة والحراك الوظيفي من أكثر من ٢١٠ منظمة عالمية في جميع الأقاليم ويمثلون طائفة واسعة من القطاعات، إلى أن نسبة ١٧ في المائة فقط من المنظمات المجيبة أفادت بأنها تمكنت من إحداث تأثير في سياسات الهجرة الوطنية. ^{٣٨} وأشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إلى أن بعض منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالكاد استُشِرت أو لم تُستشر على الإطلاق بشأن هجرة اليد العاملة أو لم تُشارك في اللجان الوطنية المعنية بمعالجتها. ^{٣٩} بالإضافة إلى ذلك، قلما تُدعى هذه المنظمات إلى المفاوضات بشأن اتفاقات العمل الثنائية ومتعددة الأطراف.

٩٧. ويشمل أحد التحديات الرئيسية الغياب المستمر لوزارات العمل عن نقاشات الهجرة الدولية وأي تقليد ثلاثي للحوار الاجتماعي في صفوف وزارات الداخلية والشؤون الخارجية والهجرة. بالإضافة إلى ذلك، كثيراً ما يستند النقاش السياسي الحالي بشأن الهجرة إلى تصورات خاطئة، مما يزيد من صعوبة الدفاع عن حسن تنظيم هجرة اليد العاملة.

٩٨. واستجابة لأزمة اللاجئين السوريين، بذل الأردن ولبنان وتركيا جهوداً جبارة وكيّفت بعض البلدان الأوروبية سياساتها لاستيعاب المزيد من اللاجئين. وعلى سبيل المثال، أبرمت حكومة الدانمرك والشركاء الاجتماعيون اتفاقاً في عام ٢٠١٦ بشأن الإدماج المرن للاجئين في سوق العمل. وفي ألمانيا، شارك الشركاء الاجتماعيون في وضع قانون الإدماج في عام ٢٠١٦ للتعجيل بإدماج اللاجئين في سوق العمل. وفي النرويج، أبرم اتفاق ثلاثي في أيار/مايو ٢٠١٦ بشأن تسريع إمكانية وصول اللاجئين ذوي المهارات المطلوبة إلى سوق العمل. وبعيداً عن أوروبا، سُمح لقراية ٨٥٠٠٠ لاجئ من هايتي بدخول البرازيل بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٦، بعد التوصل إلى توافق ثلاثي في إطار اللجنة الثلاثية الوطنية المعنية بمنح تصاريح الإقامة والعمل.

الأتمتة والعمل الرقمي

٩٩. ما فتئت الأتمتة والرقمنة ترسمان معالم تطور العمل وتزويدان من تنوع أشكال العمالة في جميع أنحاء العالم. ويُمكن لهذه التحولات أن تتيح خيارات للتوفيق بين العمل والحياة الخاصة (مثلاً العمل عن بُعد)، وأن تدعم قدرات قطاع الأعمال على التكيف وتزيد مستوى المشاركة في سوق العمل (مثلاً من خلال استخدام عمال اقتصاد

^{٣٤} انظر:

ILO: *Giving a voice to rural workers: General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015.

^{٣٥} انظر: ITUC: *Nearly 1,000 agriculture workers in Morocco celebrate first bargaining pact*, 2015.

^{٣٦} مكتب العمل الدولي: *التصدي لتحديات الإدارة السديدة في المشهد المتغير لهجرة اليد العاملة*، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، جنيف، ٢٠١٧، الفقرة ٩.

^{٣٧} انظر:

ILO: *Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 105th Session, Geneva, 2016, para. 618.

^{٣٨} انظر:

A.T. Fragomen, Jr.: "The business case for migration: The GFMD business mechanism's position paper and recommendations for presentation at the Ninth GFMD Summit", Bangladesh, Dec. 2016, pp. 3–21, quoted in ILO: *Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape*, op. cit., para. 59.

^{٣٩} انظر: ILO: *Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments*، مصدر سابق، الفقرة ١٣٦.

المنصات الرقمية). بيد أنها تزيد أيضاً من احتمال الاعتماد على أشكال الاستخدام غير المعتادة - التي يفتقر فيها العمال في أغلب الأحيان إلى الحماية في القانون والممارسة^{٤٠} - والعمالة غير المنظمة.

١٠٠. ولم تُبرم أي موائيق اجتماعية رسمية، على ما يبدو، فيما يتعلق بالأتمتة والرقمنة. ومع ذلك، عملت الهيئات المكونة معاً لتحليل آثار ما سُمي بالثورة الصناعية الرابعة، في بلدان مثل أستراليا والدنمرك وألمانيا وإيطاليا والاتحاد الروسي وسنغافورة وإسبانيا. واعتمد اتحاد النقابات الأوروبي قراراً بعنوان "نحو عمل رقمي عادل" في حزيران/يونيه ٢٠١٦.^{٤١} وعززت الحوارات الثلاثية في أكثر من ١١٣ بلداً الحوار السياسي على المستويين الوطني والإقليمي الفرعي (كما في الجماعة الكاريبية) في سياق مبادرة مستقبل العمل لمنظمة العمل الدولية (الإطار ٢-٣). ولم تظهر بعد آثارها في السياسات واللوائح.

الإطار ٢-٣

الحوارات الوطنية بشأن مستقبل العمل: لمحة سريعة

شملت الحوارات الوطنية بشأن مستقبل العمل أموراً من بينها دور الجهات الفاعلة في الحوار الاجتماعي ومؤسساته في سياق التطورات التكنولوجية ونماذج الأعمال المتغيرة. وقُدمت مقترحات تتعلق بالحاجة إلى تكييف شامل للحوار الاجتماعي مع الوقائع الجديدة التي ترسم معالم عالم العمل فيما يتعلق بما يلي:

- استخدام الحوار الاجتماعي الثلاثي لتسهيل عمليات الانتقال وضمان التوزيع العادل للتكاليف والمنافع ودعم الرفاه الاجتماعي (الكاميرون وإيطاليا وهولندا ورواندا)؛
- إطلاق حوار اجتماعي ثلاثي بشأن تطور العلاقة بين صاحب العمل والمستخدم بغية اعتماد قواعد جديدة ومرنة في أن معاً لحماية العمال (السنغال وبنما)؛
- استخدام المفاوضة الجماعية لمعالجة تحديات التكنولوجيا والرقمنة والأشكال الجديدة لتنظيم العمل والحيلولة دون تقييد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أو الالتفاف عليها (بلجيكا وألمانيا وكينيا وإسبانيا وسويسرا)؛
- تعزيز تمثيل الشركاء الاجتماعيين للجهات الفاعلة في الاقتصاد الاجتماعي (التعاونيات)، والمنشآت الصغيرة والمتوسطة وفي الاقتصاد غير المنظم (فرنسا)؛
- استكشاف آليات جديدة (بما في ذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات والمجتمعات الافتراضية) من أجل تنظيم وتمثيل العاملين لحسابهم الخاص والمتعاقدين المستقلين والعاملين في اقتصاد الأعمال الصغيرة أو اقتصاد المنصات بحسب نوع الوظائف أو الإقليم (اليابان).

المصدر: ILO: *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work* (Geneva, 2017), pp. 61–64.

تخصير الاقتصاد

١٠١. في بعض البلدان، يشارك الشركاء الاجتماعيون في لجان توجيهية للمشاريع تحدد برامج العمل وتوجه مشاريع الوظائف الخضراء وترصدها. وقد لوحظت جهود متجددة، وما انفك برنامج البيئة والمناخ يزداد قوة منذ اعتماد اتفاق باريس بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. ومن الأمور الجديدة بالإشادة تضمين اتفاق باريس الإشارة إلى ضرورة تحقيق انتقال عادل للقوى العاملة واستحداث العمل اللائق والوظائف جيدة النوعية، وفقاً للأولويات الإنمائية المحددة وطنياً، والتركيز في المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببنياً للجميع، على أهمية الحوار الاجتماعي. والشركاء الاجتماعيون ليسوا مجرد مستفيدين من التعاون الإنمائي وإنما أيضاً شركاء في تصميم البرامج. ومن الأمثلة على ذلك برنامج الوظائف الخضراء في زامبيا التي يشمل فيها نموذج الإدارة السديدة المشاركة مع العديد من الشركاء من القطاعين العام والخاص والشركاء غير الحكوميين، وكذلك مع الأمم المتحدة.^{٤٢}

١٠٢. وعلى غرار ذلك، تضم اللجنة التوجيهية لمشروع الانتقال العادل في الفلبين، الشركاء الاجتماعيين. وبالاستناد إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببنياً للجميع، اقترحت منظمات العمال في الفلبين إطاراً شاملاً ومقترحات بشأن الانتقال العادل في سياق أوامر إغلاق المناجم، التي أصدرتها وزارة البيئة والموارد الطبيعية في شباط/فبراير ٢٠١٧. ويتضمن أحد المقترحات

^{٤٠} انظر:

ILO: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, 16–19 Feb. 2015), para. 2, p. 50.

^{٤١} انظر: <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WmiIw610zct>.

^{٤٢} للاطلاع على المزيد من المعلومات عن برنامج الوظائف الخضراء في زامبيا، انظر: <http://www.zambiagreenjobs.org/>.

إنشاء مجلس ثلاثي لصناعة التعدين. وتشمل أمثلة أخرى تقييمات للوظائف الخضراء على المستويين الوطني والقطاعي، تستعرض نطاق الاستثمار واحتياجاته لتنمية القطاع الأخضر وإمكانيات إنشاء منشآت وسلاسل قيم مستدامة وتوسيع نطاقها والمهارات اللازمة للوظائف الخضراء. ومنذ عام ٢٠١٣، أُدرجت نتائج هذه التقييمات في صياغة السياسات الوطنية التي تدعم استحداث العمل اللائق والوظائف الخضراء، فضلاً عن الحوار الاجتماعي، في الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر في موريشيوس والمكسيك وأوروغواي.^{٤٣}

التعاونيات

١٠٣. التعاونيات هي منشآت يملكها أعضاؤها ويشرفون عليها بشكل ديمقراطي. وتعرف توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣) التعاونية على أنها "جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا معاً طواعية لتحقيق احتياجاتهم وتطلعاتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المشتركة عن طريق منشأة مملوكة ملكية جماعية ويشرف عليها ديمقراطياً". وينبغي للحكومات أن تضع سياسة داعمة وإطاراً قانونياً لتطوير تعاونيات مستدامة وديمقراطية وتعزيزها.

١٠٤. وتشير الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الصكوك المتعلقة بحق التنظيم ومنظمات العمال الريفيين، إلى أن العديد من الدول الأعضاء أفادت أن العمال الريفيين قد نظموا أنفسهم في تعاونيات.^{٤٤} وفي الصين، على سبيل المثال، أبلغت الحكومة عن وجود ٩٨٠٠٠٠٠ تعاونية زراعية متخصصة في البلد في نهاية عام ٢٠١٣، تضم أعضاء من أكثر من ٧٤ مليون أسرة معيشية وعدداً متزايداً من الصناعات.

١٠٥. ومع تآكل علاقات الاستخدام الاعتيادية التقليدية، تشكل التعاونيات شكلاً تنظيمياً بديلاً تستخدمه منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وهي تُسهم في الصفة التمثيلية للعمال، لا سيما أولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم، وفي المجالات التي تكون فيها الأشكال التنظيمية الأخرى محدودة. ويتمثل أحد الخيارات المتاحة أمام العاملين لحسابهم الخاص وعمال اقتصاد المنصات الرقمية في تعاونية المنصات. وهناك، على سبيل المثال، عدد متزايد من تعاونيات سائقي سيارات الأجرة التي تستخدم هذه الطريقة للتخلص من وساطة الشركات التي تستخدم تطبيقات التوصيل والتي يحجب بعضها الحقوق والمنافع عن سائقيها.

٤-٢ الحوار الاجتماعي الثنائي

١٠٦. إن تعزيز العلاقات الصناعية الشاملة والمنتجة والسليمة في القطاعين الخاص والعام، أمرٌ أساسي لتحقيق العمل اللائق. ويظل الحوار الاجتماعي الثنائي أنسب وسيلة لتعزيز هذه العلاقات، من خلال دخول أصحاب العمل ومنظماتهم في مفاوضات على الاتفاقات الجماعية مع منظمات العمال، ومن خلال التعاون والتشاور بين المديرين وممثلي العمال في مكان العمل، بما في ذلك من أجل منع النزاعات وتسويتها بفعالية. وقد تغيرت هذه العمليات بشكل كبير في السنوات الأخيرة.

١-٤-٢ المفاوضة الجماعية

١٠٧. تعتبر المفاوضة الجماعية مسألة مهمة بالنسبة إلى ملايين العمال في شتى أنحاء العالم لتحديد الأجور وظروف العمل. ومع ذلك، يوجد تباين كبير فيما بين البلدان فيما يتعلق بتغطية المفاوضة الجماعية وهيكلتها وفيما يتعلق بنطاقها ومحتواها.

١٠٨. وللمفاوضة الجماعية وظائف عديدة، بما فيها وظيفة توزيعية (تقاسم مكاسب الإنتاجية) ووظيفة حامية (ضمان الأجر الكافي ووضع حدود لوقت العمل اليومي والأسبوعي، سواء نتيجة الرصد المشترك للاستحقاقات القانونية أو الحقوق المكتسبة) ووظيفة تعبيرية (المشاركة في الصناعة أو المنشأة) ووظيفة إرساء السلم في العمل (تسوية النزاعات وإضفاء الطابع الشرعي على القواعد المشتركة).^{٤٥}

^{٤٣} انظر: <http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/assessments/lang--en/index.htm>.

^{٤٤} انظر:

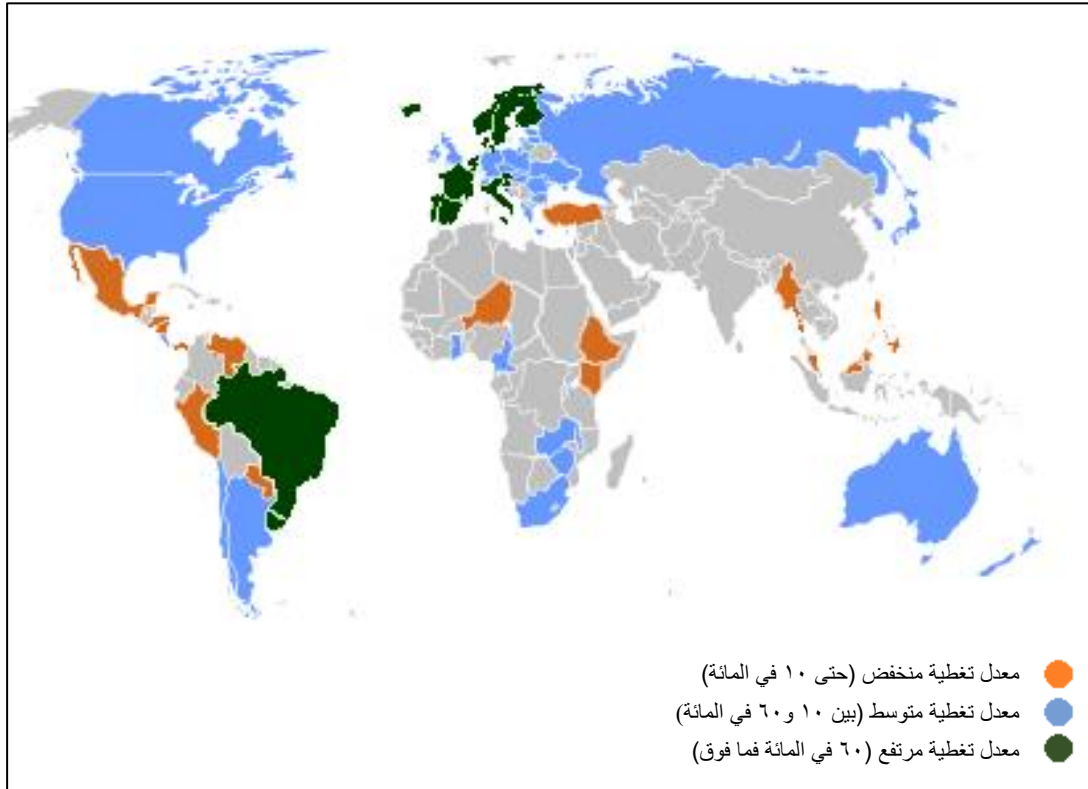
ILO: *Giving a voice to rural workers: General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015.

^{٤٥} انظر: Visser, op. cit. (2016).

التغطية والهيكلية

١٠٩. تختلف تغطية المفاوضات الجماعية اختلافاً شديداً باختلاف البلدان والأقاليم والسياقات التنموية، حيث تتراوح بين ١ أو ٢ في المائة في ماليزيا وبنما والفلبين وقرابة ١٠٠ في المائة في النمسا وفرنسا وبلجيكا.^{٤٦} ويبين الشكل ١-٢ أن تغطية المفاوضات الجماعية تميل إلى الانخفاض في بعض المناطق (مثلاً آسيا) والارتفاع في مناطق أخرى (أوروبا الغربية). وفي البلدان التي تضم نسبة عالية من العاملين لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير المنظم، قد تكون معدلات تغطية المفاوضات الجماعية مضللة، لأنها لا تنطبق إلا على فئة واحدة من العمال تمثل نسبة صغيرة من مجموع العمال. وفي الكاميرون على سبيل المثال، مثلت العمالة بأجر (المنظمة وغير المنظمة) نسبة ٢٤,٦ في المائة فقط من إجمالي العمالة؛ وبلغت نسبة العمال المستقلين ٦٨ في المائة؛ وشملت النسبة المتبقية البالغة ٧,٤ في المائة العمال المساهمين في دخل الأسرة والعمال الآخرين في عام ٢٠١٤. ويندرج معدل تغطية المفاوضات الجماعية بالنسبة إلى الكاميرون ضمن نطاق متوسط نسبته ٥٨,٦ في المائة، رغم أن ذلك يمثل معدل تغطية للمستخدمين الذين يستأثرون بأقل من ربع العمالة. ولا يشارك العمال المستقلون الذين يستأثرون بقرابة ثلثي العمالة، في المفاوضات الجماعية.

الشكل ١-٢: معدل تغطية المفاوضات الجماعية بالنسبة إلى المستخدمين (العمالة بأجر، ٢٠١٦ أو السنة الأخيرة المتاحة)



المصدر: مكتب العمل الدولي: قاعدة بيانات العلاقات الصناعية (IRData).

^{٤٦} تغطية المفاوضات معرّفة على أنها نسبة المستخدمين الذين ينطبق عليهم اتفاق جماعي. وللإطلاع على معدلات تغطية المفاوضات الجماعية، انظر قاعدة بيانات العلاقات الصناعية لمنظمة العمل الدولية، المتاحة على الموقع الإلكتروني التالي: www.ilo.org/ilostat.

١١٠. وتجري المفاوضات الجماعية على مستويات عدة، تحديداً على المستوى المشترك بين المهن (الوطني والمركزي) أو على المستوى القطاعي أو الصناعي وعلى مستوى المنشأة. وفي بعض البلدان، تجري على مستوى واحد وتجري في بلدان أخرى على مستويات متعددة، بدرجات متفاوتة من الترابط بين المواضيع ودرجات متفاوتة من التنسيق من جانب الشركاء الاجتماعيين على مختلف المستويات.

١١١. وقد أدت الاتفاقات المشتركة بين المهن، لسنوات عديدة، إلى تطورات عامة في الأجور وظروف العمل في بلجيكا وفنلندا، على سبيل المثال. وفي فرنسا، اعتمدت مؤخراً الاتفاقات المشتركة بين المهن بشأن حسابات التدريب الشخصي والعمل بدوام جزئي.

١١٢. وتتسم بعض البلدان بالمفاوضة التي تضم أصحاب عمل متعددين على المستوى القطاعي (بما فيها النمسا والدانمرك وفرنسا وألمانيا وإيطاليا وهولندا والنرويج والسويد). ولا تقتصر هذه الظاهرة على البلدان المتقدمة وحدها، إذ وقعت مؤخراً اتفاقات قطاعية في بلدان أفريقية من قبيل ملاوي (المياه والصرف الصحي) والنيجر (النقل) ورواندا (القطاع العام) وجمهورية تنزانيا المتحدة (الشاي والتبغ) وتونس (الزراعة) وزامبيا (قطاع الزراعة والمزارع) وزمبابوي (تجهيز اللحوم والمنظفات وتجهيز الأغذية). كما تعتبر المفاوضات القطاعية سمة من السمات المميزة لهيكلية المفاوضات في الأرجنتين وجنوب أفريقيا وأوروغواي.

١١٣. وفي بلدان أخرى، بما فيها أمريكا الشمالية (باستثناء بعض القطاعات في كندا) وأمريكا الوسطى والإقليم الفرعي للبلدان الأنديية، وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الوسطى والشرقية، لا تجري المفاوضات الجماعية إلا على مستوى المنشأة تقريباً.^{٤٧}

١١٤. وفي عدد من البلدان، بما فيها تلك التي تشهد مفاوضات تضم أصحاب عمل متعددين، باتت المفاوضات الجماعية لا مركزية على نحو متزايد ونقلت إلى مستوى المنشأة (على سبيل المثال، أستراليا واليونان وهنغاريا وأيرلندا ونيوزيلندا ورومانيا والمملكة المتحدة). وقد بدأت هذه العملية في الثمانينات واكتسبت زخماً في التسعينات، وتكثفت بعد بداية الأزمة الاقتصادية العالمية. وجاء هذا الاتجاه في بلدان أخرى، نتيجة حصر تحديد بعض المسائل (من قبيل العلاوات ووقت العمل) في الاتفاقات القطاعية في مفاوضات إضافية على مستوى الشركات (مثلاً في الدانمرك وفرنسا وألمانيا وإيطاليا وهولندا والبرتغال وإسبانيا).

١١٥. ويمكن أن تعمل المفاوضات على مستويات متعددة بطرق مختلفة: يمكن أن تكون منسقة بين المستويات تحت إشراف النقابات نفسها التي تفاوضت على الاتفاق القطاعي؛ أو غير منسقة، بحيث تشمل جهات فاعلة أخرى خلاف النقابات على مستوى المنشأة، من خلال البنود الافتتاحية العامة التي تسمح بذكر بنود محددة بشأن الأجور ووقت العمل (بما ينحرف بها إلى الأعلى أو الأسفل عن المعايير القطاعية) أو استثناءات من المعايير القطاعية المسموح بها فقط (في القانون أو في اتفاق جماعي رفيع المستوى) على أساس اتفاق متفاوض عليه على مستوى المنشأة. وبعد الأزمة الاقتصادية العالمية، أصبحت البنود الافتتاحية المؤقتة التي تسمح باستثناءات من المعايير الدنيا في ظروف خاصة مثل الصعوبات الاقتصادية، أكثر شيوعاً في بعض البلدان في أوروبا، واستخدمت أيضاً في أوروغواي^{٤٨} وجنوب أفريقيا.^{٤٩}

١١٦. وترتبط هيكلية المفاوضات - أصحاب عمل متعددون أو منشأة وحيدة - ارتباطاً وثيقاً بتغطية الاتفاقات الجماعية وشموليتها من حيث نسبة المستخدمين المشمولين بالاتفاقات الجماعية وإدراج العاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة والعمال المهاجرين والمستخدمين غير المنظمين بأجر. وفي البلدان التي تتوفر بيانات بشأنها والتي تنسم بمفاوضة متعددة أصحاب العمل على المستوى القطاعي أو المستوى المشترك بين القطاعات (المجموعة العليا في الشكل ٢-٢)، يبلغ متوسط معدل تغطية المفاوضات الجماعية ٧٨,٣ في المائة (١٨ بلداً)؛ بالنسبة إلى البلدان ذات الأنظمة المختلطة، تبلغ هذه التغطية ٣٥,٣ في المائة (١٠ بلدان)؛ بالنسبة إلى البلدان التي تسود فيها المفاوضات مع صاحب عمل واحد، فإنها تبلغ ١٤,٩ في المائة (٢٦ بلداً).

^{٤٧} انظر:

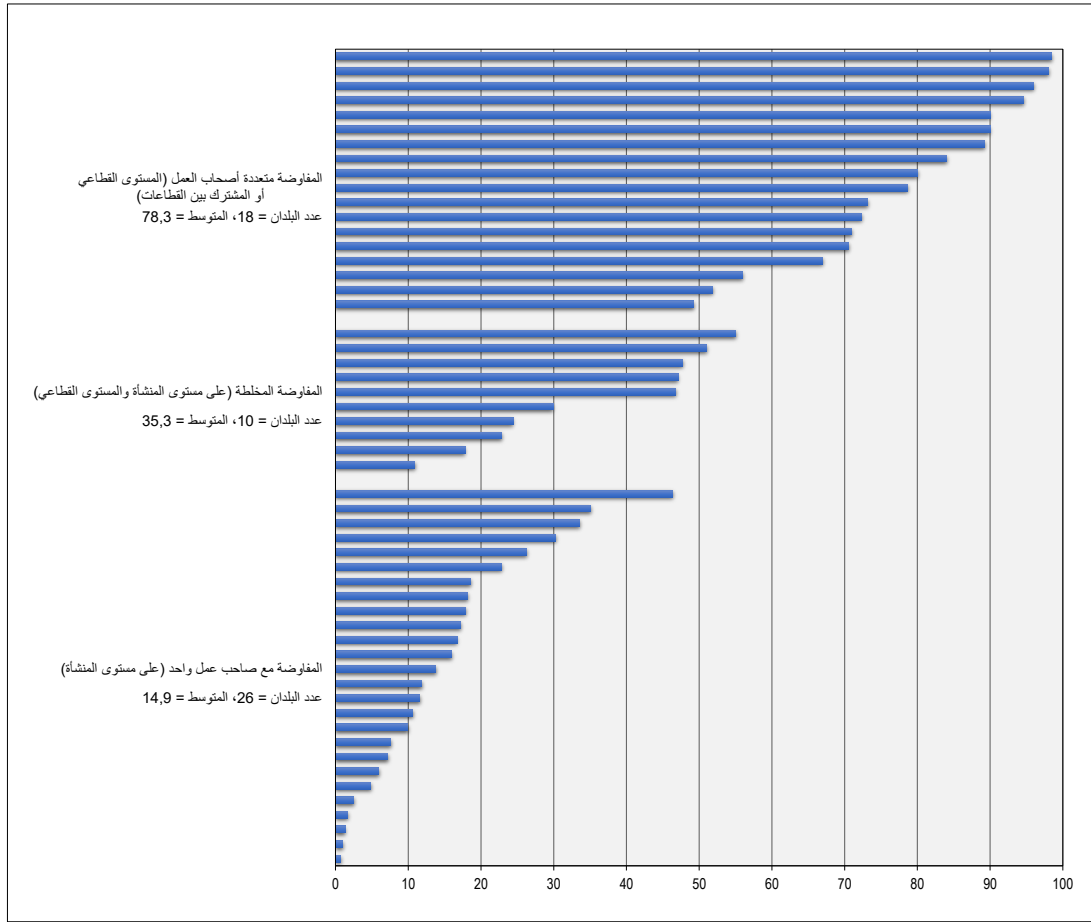
J. Visser, S. Hayter and R. Gammarano: "Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?", in *Labour Relations and Collective Bargaining*, Issue Brief No. 1 (Geneva, ILO, Feb. 2017).

^{٤٨} انظر:

Visser, op. cit. (2016); and G. Mazzuchi: *La negociación colectiva en el sector textil vestimenta en Uruguay* [Collective bargaining in the textiles and clothing sector in Uruguay] (Geneva, ILO, forthcoming).

^{٤٩} انظر: S. Godfrey: *Multi-Employer collective bargaining in South Africa* (Geneva, ILO, forthcoming).

الشكل ٢-٢: معدلات تغطية المفاوضات الجماعية بحسب مستوى المفاوضات السائد (النسبة المئوية)، ٢٠١٦ أو السنة الأخيرة المتاحة



المصدر: IRData.

١١٧. وتُظهر البيانات بشأن التغييرات في معدلات تغطية المفاوضات من ٢٠١٢ إلى ٢٠١٦ أنه على الرغم من أن مستوى التغطية ظل مستقرًا في بعض البلدان وارتفع في بلدان أخرى (بما فيها البرازيل وشيلي وكوستاريكا)، فإن هذا الاتجاه لا يزال يمثل اتجاه انخفاض عام. وبالنظر إلى العلاقة بين المفاوضات الجماعية والتوزيع الأكثر مساواة للأجور، فإن هناك قلقاً متزايداً من أن تؤدي الانخفاضات في مستوى تغطية المفاوضات إلى تزايد اللامساواة في الأجور.^{٥٠}

١١٨. وبالنسبة إلى بعض البلدان (بما فيها اليابان والمملكة المتحدة والولايات المتحدة)، يمثل هذا الانخفاض جزءاً من اتجاه نزولي طويل الأمد، وهو ما يعكس في جزء منه تراجع العضوية في النقابات وقدرتها على التفاوض وزيادة العراقيل القانونية أمام التنظيم، فضلاً عن زيادة استخدام البنود الافتتاحية والتغييرات في فئات العضوية (على سبيل المثال، *ohne Tarifbindung* - العضوية دون التقيد باتفاق جماعي - في ألمانيا). وفي الأونة الأخيرة، حدث انخفاض حاد في تغطية المفاوضات في بعض البلدان الأوروبية التي التمسست المساعدة المالية الدولية بسبب الأزمة الاقتصادية العالمية (قبرص واليونان وأيرلندا ولاتفيا والبرتغال ورومانيا). وغالباً ما اشترطت البرامج المصاحبة لحزم القروض إحداث تغييرات في مؤسسات تحديد الأجور. وقد شمل ذلك إدخال تغييرات على إطار المفاوضات الجماعية: تعطي الأولوية للاتفاقات على مستوى الشركة على حساب الاتفاقات القطاعية والوطنية؛ تنص على الاعتراف بممثلي العمال الآخرين (غير المنتسبين إلى النقابات) على مستوى المنشأة؛ تحد من

^{٥٠} انظر:

S. Hayter: "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Geneva, ILO and Edward Elgar, 2015).

استمرارية الاتفاقات الجماعية بعد تاريخ انتهاء الصلاحية؛ تعلق العمل بأحكام التمديد أو تجعل تطبيقها أكثر صعوبة.^{٥١}

١١٩. والبلدان التي ظل فيها مستوى تغطية المفاوضات الجماعية مستقرًا، أو شهد ارتفاعًا، هي البلدان التي استخدمت مجموعة من التدابير السياسية لتعزيز المفاوضات الجماعية بوجه أعم، والتنسيق التفاوضي على وجه الخصوص. وتشمل هذه التدابير: إبرام المواثيق الاجتماعية أو الاتفاقات الوطنية العامة (كما في فنلندا في عام ٢٠١٦)؛ تخفيض عتبات تمديد وإحجام اعتبارات المصلحة العامة في القرارات السياسية لتوسيع نطاق اتفاق جماعي، مثل نسبة العمال في أشكال العمل غير المعتادة والعمال المهاجرين في قطاع معين (جنوب أفريقيا وسويسرا، في عام ٢٠١٧)؛ اتخاذ تدابير لتسهيل تطبيق الاتفاقات الجماعية على العمال المنتدبين (هم المستخدمون الذين يرسلهم صاحب عملهم لتقديم خدمة في بلد آخر على أساس مؤقت) (النرويج في عام ٢٠١٥)؛ إصلاح التشريعات التي تنظم إجراءات المفاوضات الجماعية ونقابات العمال، مما يزيل العوائق التي تعترض إنشاء وحدة للمفاوضة أو ممارسة الحقوق التنظيمية (شيلي في عام ٢٠١٦).

١٢٠. وتضع بعض البلدان أحكاماً خاصة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في ترتيبات المفاوضات. وفي جنوب أفريقيا على سبيل المثال، تشمل مجالس المفاوضات القطاعية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتلزم بموجب قانون العمل بضمان التمثيل المناسب للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في مجلس المفاوضات. وحيثما يتم تطبيق الاتفاقات الجماعية أو توسيع نطاقها ليشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة، توجد في بعض الأحيان أحكام تتيح للمنشآت الصغيرة والمتوسطة فرصة طلب الإعفاء من جزء من الاتفاق أو من الاتفاق برمته.^{٥٢}

نطاق الاتفاقات الجماعية

١٢١. منذ عام ٢٠١٣، استمر نطاق المسائل والمواضيع التي تغطيها الاتفاقات الجماعية في التوسع في بعض المنشآت والصناعات والبلدان، بينما ظل محدوداً أو ضحلاً (أو كلاهما) في بلدان أخرى.

١٢٢. ولا تزال الأجور الموضوع الرئيسي في العديد من البلدان. وحيثما كان تأثير تهديد الأزمة الاقتصادية العالمية للوظائف تأثيراً معتدلاً في التفاوض على الأجور، استخدمت المفاوضات الجماعية كأداة لتجنب فقدان الوظائف. وفي أوروبا، بدأت الأجور المتفق عليها جماعياً تنتعش منذ عام ٢٠١٣، لكنها لا تعوض بعد تعويضاً كاملاً مستوى انخفاض الأجور المسجل قبل الأزمة وخلالها.^{٥٣} وقد أدى تضائل تأثير المفاوضات الجماعية بشأن الأجور إلى قيام بلدان مثل ألمانيا (٢٠١٥) وجنوب أفريقيا (٢٠١٧) بتعزيز سياسات الأجور من خلال الجمع بين اعتماد حد وطني لأدنى للأجور وبين اتخاذ تدابير لتعزيز وتقوية المفاوضات الجماعية. وفي بلدان أخرى، مثل كمبوديا وإندونيسيا وفيتنام، قامت الاتفاقات الجماعية بأكثر من مجرد تكرار الحد الأدنى من الحماية بموجب القانون، بالإشارة إلى حد أدنى للأجور أو بدون ذلك على السواء. وفي هذه الحالات، يكون للمفاوضات الجماعية وظيفة إدارة النزاعات ورصد الامتثال في المقام الأول، لا وظيفة تحديد الأجور والوظيفة التوزيعية.^{٥٤}

١٢٣. وتنبين أهمية مسائل وقت العمل داخل البلدان والأقاليم والقطاعات وفيما بينها. وتشمل الأمثلة على بعض بنود المفاوضات الجماعية الابتكارية ما يلي: توفير علاوة للمستخدمين بدوام جزئي الذين يتجاوزون ساعات عملهم الأسبوعية المستهدفة بأكثر من خمس ساعات في سويسرا؛ ضمانات الحد الأدنى لساعات العمل والحد الأدنى من الوقت لتقديم إخطار مسبق بالنسبة إلى العاملين في مؤسسات الوجبات السريعة في نيوزيلندا؛ ترتيبات تقاسم العمل في جنوب أفريقيا. وفي المكسيك، اتفق على إدخال تغييرات على ساعات العمل خلال أشهر فصل الشتاء، نظراً إلى تغيير ساعات الدوام المدرسي.

١٢٤. وأدرجت مسائل الإنتاجية والأداء والنوعية أيضاً على جدول أعمال المفاوضات سعياً من المنشآت إلى ضمان مكاسب الإنتاجية وسعياً من نقابات العمال إلى الحفاظ على صلة بين نمو الإنتاجية والأجور. وفي اليابان - وهي بلد يتمتع بهيكل مفاوضة على مستوى المنشأة وتنسيق قوي من جانب النقابات - تحظى مؤسسة مستقلة محايدة،

^{٥١} انظر: Visser, Hayter and Gammarano, op. cit.

^{٥٢} انظر:

S. Hayter and J. Visser: *Inclusive labour protection: The application and extension of collective agreements* (Geneva, ILO, forthcoming).

^{٥٣} انظر: Eurofound: *Developments in collectively agreed pay 2016*.

^{٥٤} انظر:

J. Besamusca and K. Tijdens: "Comparing collective bargaining agreements for developing countries", in *International Journal of Manpower* (2015, Vol. 36, No. 1), pp. 86-102.

هي المركز الياباني للإنتاجية، بثقة الشركاء الاجتماعيين بوصفها المصدر المتفق عليه للمعلومات عن الإنتاجية. وواكبت الأجور نمو الإنتاجية حتى مطلع التسعينات، لكن خلال "عقد اليابان الضائع" (١٩٩٢-٢٠٠٢)، بدأت العلاوات تحل محل الزيادات في الأجور الأساسية باعتبارها الموضوع الرئيسي في المفاوضات على الأجور، وتخلفت الأجور اليوم عن مواكبة نمو الإنتاجية. وفي البرازيل، ينص التشريع على المشاركة في الأرباح والنتائج من خلال المفاوضات الجماعية. والقصد من ذلك هو تقديم الحوافز لزيادة الإنتاجية وتحسين توزيع المكاسب. ويشمل قرابة خمس الاتفاقات الجماعية اشتراك المستخدم في الأرباح، رغم أن الأهداف تتباين تبايناً كبيراً بين الحد من التغبير وتدبير الإنتاج المادية. ويجري أيضاً وضع مبادرات مماثلة في الفلبين وجنوب أفريقيا.

الإطار ٢-٤

سري لانكا: أحكام جديدة بشأن الإنتاجية في الاتفاق الجماعي الخاص بعمال المزارع

ينطبق الاتفاق الجماعي الخاص بعمال المزارع في سري لانكا على جميع المزارع الإقليمية ويُعاد التفاوض عليه في فترة مدتها من سنتين إلى خمس سنوات. وقد اشتمل اتفاق عام ٢٠١٦ لأول مرة على حكم بشأن الإنتاجية. كما تضمن التزام النقابات بدعم تحسين إنتاجية الصناعة وعلى مستوى المزارع بطرق منها الانتقال إلى نظام الأجور المرتبط بالإنتاجية على أساس نماذج تقاسم الإيرادات/ الزراعة التعاقدية. وسعيًا لتحقيق هذا الهدف، وافقت الأطراف على الاجتماع ومناقشة طرائق تنفيذ التدابير أنفة الذكر في سياق الاتفاق.

المصدر: S. Ranaraja: *Multi-employer bargaining in the plantation sector in Sri Lanka* (ILO, 2017), unpublished.

١٢٥. كذلك، لعبت المفاوضات الجماعية دوراً مهماً في تحسين الأجور وظروف العمل وشروط الاستخدام بالنسبة إلى العاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة. ويهدد ازدياد حالات أشكال الاستخدام غير المعتادة تغطية وفعالية النظم التقليدية للعلاقات الصناعية. وقد رحبت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بالإصلاحات التي أجرتها حتى الآن بعض البلدان لإتاحة آليات المفاوضات الجماعية لبعض فئات العاملين لحسابهم الخاص (أيرلندا) أو لتسهيل اكتساب النقابات القدرة على التفاوض جماعياً في القطاعات التي تستخدم نسبة عالية من العاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة (جنوب أفريقيا).

١٢٦. وينص أحد الاتفاقات في الفلبين على أن المستخدمين المؤقتين أو العرضيين الذين يؤدون العمل نفسه كمستخدمين نظاميين لمدة ١٥٦ يوماً في أي فترة مدتها ١٢ شهراً، يعتبرون مستخدمين نظاميين. واستخدم الشركاء الاجتماعيون أيضاً المفاوضات الجماعية لضمان التكافؤ في الأجور بين العاملين بأنواع مختلفة من العقود (الهند وموريشيوس والنرويج) وكفالة التدريب المناسب فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية لجميع العمال في مكان العمل نفسه (موريشيوس وإسبانيا). وفي جمهورية كوريا، يقتضي أحد الاتفاقات الجماعية من صاحب العمل أن يشرف على المتعاقدين من الباطن داخل الشركة من أجل منع الحوادث والأمراض المهنية وتوفير التعليم المناسب تمثيلاً مع قانون السلامة والصحة المهنية.

الإطار ٢-٥

إدارة مسؤولية اجتماعياً للمتعاقدين من الباطن في صناعة الصلب في ألمانيا

تمثل استعانة الشركات الملزمة بالاتفاقات الجماعية لأداء الأعمال بمتعاقدين من الباطن، يكونون في غالب الأحيان غير منظمين، أحد أسباب تراجع تغطية المفاوضات الجماعية في ألمانيا. وفي عام ٢٠١٠، أبرمت نقابة العمال في قطاع التعدين IG Metall في ويستفاليا شمال الراين ومنظمة أصحاب العمل في صناعة الصلب اتفاقاً جماعياً بشأن المتعاقدين من الباطن ينص على المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بالنسبة إلى جميع العمال المؤقتين المعيّنين عبر الوكالات. وفي عام ٢٠١٤، تم الاتفاق على المعايير الخاصة بظروف عمل واستخدام العاملين عبر الوكالات في شركة ThyssenKrupp Steel AG Europe، وهي إحدى أكبر شركات إنتاج الصلب في ألمانيا. ولفت مدير الموارد البشرية في شركة ThyssenKrupp انتباه هيئة الإشراف إلى المعدل العالي جداً للحوادث بالنسبة إلى العاملين عبر الوكالات، فضلاً عن المخاطر المرتبطة بها من حيث المسؤولية والسعة. ونتيجة لذلك، أنشئت وحدة جديدة مسؤولة عن إدارة المتعاقدين من الباطن، وهي مسؤولة عن تنفيذ المعايير الاجتماعية في الشركات المتعاقدة من الباطن من خلال التدريب وممارسات الشراء المنقحة، وعن رصد الامتثال وإنفاذه. وانخفضت أرقام الحوادث بشكل حاد، وعززت نقابة IG Metall

انظر: °°

T. Kato: *Productivity, wages and union in Japan* (Geneva, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 73, 2016).

جهودها الرامية إلى تنظيم الشركات الخارجية المستعان بها، بما في ذلك من خلال إبداء المشورة القانونية للعاملين عبر الوكالات.

المصدر:

G. Bosch: "Social dialogue in Germany: Innovation or erosion?", in D. Vaughan-Whitehead (ed.): *Inequalities in the world of work: What role for industrial relations and social dialogue?* (Geneva, ILO and Edward Elgar, 2017).

١٢٧. وشكلت المفاوضات الجماعية أداة مفيدة لتحقيق المساواة بين الجنسين، لا سيما بالاقتران مع الوسائل التنظيمية الأخرى من قبيل التشريعات والتدابير المتخذة على مستوى الشركات. ووسعت النساء في فرق التفاوض نطاق جدول أعمال المفاوضات الجماعية ليشمل المسائل ذات الصلة الخاصة بالنساء، مثل ثغرة الأجور بين الجنسين وحماية الأمومة والتوازن بين العمل والحياة والعنف القائم على نوع الجنس.^{٥٦}

المفاوضة الجماعية في القطاع العام: تطورات مختارة

١٢٨. لمواجهة الأزمة الاقتصادية في منطقة اليورو والأزمة الاقتصادية العالمية، امتنعت بعض البلدان الأوروبية، بما فيها ألمانيا ومالطة وهولندا والنرويج والسويد، عن تجميد الأجور أو الحد من المفاوضات الجماعية في القطاع العام. وفي بلدان أخرى ومنذ عام ٢٠١٣، تعافت مؤسسات المفاوضات الجماعية في القطاع العام جزئياً من أثر الأزمات. وواصلت ألمانيا ممارستها المتمثلة في توسيع نطاق الزيادات في الأجور على النحو المتفاوض عليه من أجل موظفي القطاع العام (*Angestellte*) ليشمل موظفي الخدمة المدنية الأساسيين (*Beamte*)، وهي ممارسة اعتمدها الجبل الأسود لأول مرة في عام ٢٠١٥. وفي الدانمرك، تحسن النمو البطيء في الأجور سريعاً بتوقيع اتفاق جماعي في عام ٢٠١٥. وفي أيرلندا، نص اتفاق عام ٢٠١٥ بشأن استقرار الخدمة العامة على الصعيد الوطني على تحقيق زيادات في الأجور في عام ٢٠١٦ لأول مرة منذ عام ٢٠١٠. وأبرمت اتفاقات جماعية أيضاً في كرواتيا وقبرص وهنغاريا وصربيا وسلوفينيا في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧. وأرست الجمهورية التشيكية والجبل الأسود اتفاقات قطاعية لأول مرة في عام ٢٠١٥. وفي إيطاليا (٢٠١٥) وليتوانيا (٢٠١٣) والبرتغال (٢٠١٣ و٢٠١٤ و٢٠١٥) ورومانيا (٢٠١٤)، أبطلت المحاكم قرارات بخفض الأجور أو فرض قيود على المفاوضات الجماعية. وفي اليونان، أوقفت الحكومة العمل بأوامر التعيين المدنية في أيار/ مايو ٢٠١٥، بعد أن أصدرت أربعة أوامر بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٤ تقضي بوقف إضرابات الموظفين الحكوميين.

١٢٩. وفي الولايات المتحدة التي تتم فيها المفاوضات الجماعية في القطاع العام بصورة رئيسية على مستوى الولايات وعلى المستوى المحلي، فقد استمر الاتجاه نحو تغيير قوانين المفاوضات الجماعية. وفي عام ٢٠١٦، سمحت المحكمة العليا لاتفاقات المفاوضات الجماعية المحلية في القطاع العام أن تلزم الأشخاص من غير الأعضاء في النقابات بدفع نسبة من تكاليف أنشطة المفاوضات الجماعية.^{٥٧} وخلصت إحدى الدراسات إلى أن العديد من جوانب الاتفاقات الجماعية كان لها تأثير أقل بكثير في الأجور من القوانين التي تحظر اتفاقات الأمن النقابي.^{٥٨}

١٣٠. وعززت عدة بلدان أخرى آليات التشاور والتفاوض في القطاع العام. وأصدرت كولومبيا في أيار/ مايو ٢٠١٣ مرسوماً يقضي باعتماد المفاوضات في القطاع العام، ووقعت اتفاقات جماعية مع النقابات الحكومية في عام ٢٠١٣ و٢٠١٥ و٢٠١٧. ورد مجلس المفاوضات الجماعية في الخدمة العامة في جنوب أفريقيا على سلسلة من الإضرابات في الخدمة العامة بمبادرة للدراسات المشتركة، بالشراكة مع منظمة العمل الدولية، بشأن إسناد العمل إلى مصادر خارجية وتنفيذ العمل اللائق. وفي عام ٢٠١٦، استعرض مجلس الشيوخ الأسترالي سياسة المفاوضات في مكان العمل لعام ٢٠١٥ بهدف تسهيل إبرام الاتفاقات الجماعية. وبناءً على ذلك، توصلت وزارات الموارد البشرية (٢٠١٥) والزراعة (٢٠١٧) والدفاع (٢٠١٧) ومكتب الضرائب الأسترالي (٢٠١٧) إلى اتفاقات جماعية. كما اعتمدت حكومة ولاية كوينزلاند في عام ٢٠١٦ تشريعات لتعزيز المفاوضات في الخدمة العامة لديها. وفي بيرو، قضت المحكمة الدستورية في عام ٢٠١٥ بضرورة السماح للموظفين في القطاع العام بالتفاوض على الأجور. غير أن الحكومة في بورتوريكو علقت المفاوضات على البنود المالية في الاتفاقات

^{٥٦} انظر:

J. Pillinger, V. Schmidt and N. Wintour: *Negotiating for gender equality* (Geneva, ILO, Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief No. 4, 2015).

^{٥٧} انظر: *Friedrichs v. California Teachers Association*, 578 US (2016).

^{٥٨} انظر:

B. Frandsen: *The effects of collective bargaining rights on public employee compensation: evidence from teachers, firefighters, and police* (Brigham Young University, 2014).

الجماعية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، تحت ضغط هيئة للرقابة المالية عينتها حكومة الولايات المتحدة استجابة للأزمة المالية في الجزيرة.

٢-٤-٢ التعاون في مكان العمل

١٣١. يعتبر التعاون في مكان العمل شكلاً من أشكال الحوار الاجتماعي الثنائي على مستوى المنشأة. ويمكن أن يتخذ العديد من الأشكال، بما في ذلك تقاسم المعلومات والتشاور، وفي بعض الحالات أشكال تعاون أكثر نشاطاً، من قبيل المشاركة في اتخاذ القرار أو الأنواع الأخرى من صنع القرارات بصورة مشتركة.

١٣٢. ووفقاً لما تنص عليه معايير العمل الدولية المعنية، ينبغي أن يكون التعاون في مكان العمل مكملاً للمفاوضة الجماعية، مع التمييز بوضوح بين الاثنين.^{٥٩} وقد حرصت منظمة العمل الدولية، عند اعتماد هذه المعايير، على ضمان ألا تؤدي عمليات الاتصال والتشاور والتعاون إلى تقويض الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية، وألا تضعف مكانة نقابات العمال، بما فيها تلك الموجودة في البلدان النامية التي لا تزال فيها نقابات العمال ضعيفة وتحتاج إلى تقوية.^{٦٠}

١٣٣. وتؤكد البحوث الأخيرة وجود علاقة إيجابية بين الهياكل الإعلامية والاستشارية ومجموعة من النتائج المرجوة لرفاه العمال وأداء المنشأة، بما في ذلك تحسين الصحة والسلامة المهنيين^{٦١} وزيادة الإنتاجية.^{٦٢} وقد أظهر تقييم لبرنامج العمل الأفضل المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، شمل هايتي وإندونيسيا والأردن ونيكاراغوا وفيتنام، أن وجود لجنة على مستوى المصنع تعمل بشكل جيد (مع وجود توازن بين الجنسين وممثلين عن العمال منتخبين بحرية) يمكن أن يؤدي إلى تحقيق مجموعة واسعة من الفوائد (الإطار ٦-٢).

الإطار ٦-٢

تقييم آثار برنامج العمل الأفضل المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية

يقوم برنامج العمل الأفضل، الذي أطلق في آب/أغسطس ٢٠٠٦، على شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية لتحسين الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية وقوانين العمل الوطنية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية لقطاع الملابس، وتعزيز القدرة التنافسية في البلدان النامية. ويشكل الحوار الاجتماعي - المفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل - عاملاً رئيسياً في جميع مكونات البرنامج.

وتُظهر نتائج أحد التقييمات المستقلة لعام ٢٠١٦ بشأن أثر المصانع التي تطبق برنامج العمل الأفضل، استناداً إلى دراسات استقصائية شملت أكثر من ١٥٠٠٠ عامل و٢٠٠٠ مدير، أن البرنامج يؤثر تأثيراً إيجابياً كبيراً وقابلاً للقياس في مستوى الامتثال لمعايير العمل الأساسية والقوانين الوطنية، وفي رفاه العمال حسب تقييمهم الخاص وفي القاعدة التي تقوم عليها قطاعات الأعمال وفي مؤشرات التنمية الاجتماعية والبشرية الأوسع. وعلى سبيل المثال، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٥، تراجع الفارق في الأجور بين الجنسين في المصانع المشمولة (بنسبة ١٧ في المائة في هايتي) وخفّت الشواغل المتعلقة بالتحرش الجنسي (بنسبة ١٨ في المائة في الأردن) وزادت إمكانية حصول المرأة على الرعاية قبل الولادة (بنسبة ٢٦ في المائة في هايتي). وبفضل البرنامج، شهدت المصانع زيادة في الإنتاجية (بلغت ٢٢ في المائة) والربحية (بلغت ٢٥ في المائة).

المصدر:

ILO and IFC: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness: A summary of an independent assessment of the Better Work Programme* (Geneva, 2016).

^{٥٩} لا سيما توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩)، واتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)، وتوصية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٤٣).

^{٦٠} انظر: ILO: *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 54th Session, Geneva, 1970, No. 639.

^{٦١} انظر:

D. Walters and E. Wadsworth: *Worker participation in the management of occupational safety and health: qualitative evidence from ESENER-2*, European Risk Observatory Overview report, European Agency for Safety and Health at Work (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017).

^{٦٢} انظر:

S. Mueller: "Works councils and labour productivity: Looking beyond the mean", in *British Journal of Industrial Relations* (2015, Vol. 53, No. 2, June), pp. 308-325.

١٣٤. وتكون الآثار أقوى عندما يجري التعاون والتشاور في سياق نقابي^{٦٣} وعندما يكون بمقدور ممثلي العمال أن يعبروا عن صوت جماعي مستقل.^{٦٤} وفي السياقات غير النقابية، تتوقف الآثار إلى حد كبير على التزام الإدارة بالعملية وعلى الدعم المادي المقدم لها.^{٦٥} وقد تجلى هذا أيضاً في تقييم العمل الأفضل، الذي خلص إلى أنه متى كان هناك اتفاق جماعي قائم، تكون تأثيرات اللجنة المعنية بمكان العمل أكبر. ويبدو أن التعاون في مكان العمل يحقق أكبر قدر من النجاح عندما يدخل العمال وأصحاب العمل في عملية تفاعل نشطة، متجنبين عمليات التواصل المحضة.^{٦٦} ويتم إقرار معظم القوانين والمراسيم واللوائح التي تدعم التعاون في مكان العمل في سياق انخفاض الكثافة النقابية والتحول من علاقات العمل على المستوى القطاعي إلى علاقات العمل على مستوى المنشأة والرغبة في إدارة الصراع في مكان العمل وزيادة القدرة التنافسية للشركات.

١٣٥. وفي حين أن بعض نُظم العلاقات الصناعية تسمح بإقامة تعاون في مكان العمل طوعاً، فإن العديد من النُظم الأخرى تنظم تشكيله. وفي ميانمار ورواندا، على سبيل المثال، وفي العديد من البلدان الأفريقية الناطقة بالفرنسية، تكون منظمات التعاون في مكان العمل إلزامية، رهنأ أحياناً بعدد أدنى من العمال في المنشأة. ومن اللازم أن تُقام، في بلدان أخرى، بناءً على طلب العمال (كما في صربيا) أو نقابات العمال (البرازيل وجمهورية تنزانيا المتحدة) أو بموافقتهم. كما أن العلاقة بين نقابات العمال والمنتدي غالباً ما تكون محددة في القانون. وفي الحالات التي تتواجد فيها منظمات التعاون في مكان العمل جنباً إلى جنب مع نقابات العمال، من الشائع إما أن يكون لنقابة العمال الحق في تعيين بعض ممثلي العمال أو جميعهم (كما في إندونيسيا ولافتيا ونيانمار) أو يكون للعمال الحق في الترشيح للجنة المعنية بمكان العمل أو مجلس الأشغال ضمن قائمة نقابة العمال (فرنسا وألمانيا ورواندا).

الاتجاهات والتطورات

١٣٦. شهدت بعض أنحاء آسيا تطورات مهمة في مبادرات التعاون في مكان العمل، حيث أُنشئت مؤخراً (أو عُدت) نُظم في بنغلاديش ونيانمار وفيتنام. ولم يتحقق ذلك دون صعوبات، مع التنفيذ المحدود للغاية في ميانمار،^{٦٧} والمشاكل التي حددتها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية في بنغلاديش.^{٦٨} وفي الفلبين، أُنشئت لجنة معنية بتحسين الإنتاجية والحوافز لوضع سياسة على مستوى المنشأة بشأن الأجور القائمة على الإنتاجية. ومع ذلك، أبدت الأطراف الإدارية التي اعتبرت الإنتاجية شاغلاً إدارياً خالصاً، تردداً في المشاركة في الحوار الاجتماعي، شأنها في ذلك شأن النقابات التي تنظر إلى هياكل التعاون في مكان العمل باعتبارها مخططات إدارية موضوعة

^{٦٣} انظر:

P. Ellguth, H.D. Gerner and J. Stegmaier: "Wage effects of works councils and opening clauses: The German case", in *Economic and Industrial Democracy* (2014, Vol. 35, No. 1), pp. 95–113.

^{٦٤} انظر:

M. Hall et al.: "Trade union approaches towards the ICE regulations: Defensive realism or missed opportunity?", in *British Journal of Industrial Relations* (2015, Vol. 53, No. 2, June), pp. 350–375.

^{٦٥} انظر:

R. Markey and K. Townsend: "Contemporary trends in employee involvement and participation", in *Journal of Industrial Relations* (2013, Vol. 55, No. 4, Sep.), pp. 475–487.

^{٦٦} انظر:

C. McLaughlin: "The role of productivity coalitions in building a 'high road' competitive strategy: The case of Denmark and Ireland", in *European Journal of Industrial Relations* (2013, Vol. 19, No. 2, June), pp. 127–143.

^{٦٧} انظر:

L. Ediger and C. Fletcher: *Labor disputes in Myanmar: From the workplace to the Arbitration Council: An overview of Myanmar's labor dispute resolution process in practice* (BSR, San Francisco, 2017).

^{٦٨} انظر:

CEACR, observation, Convention No. 87 (Bangladesh, 2017); CEACR, observation, Convention No. 98 (Bangladesh, 2017).

بغرض الحل محل التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.^{٦٩} ووجهت انتقادات مماثلة إلى هيئات التعاون في مكان العمل التي تتنافس مع نقابات العمال أو تفوضها في جمهورية كوريا^{٧٠} وسري لانكا.^{٧١}

١٣٧. وفي جنوب أفريقيا التي يوجد فيها إطار للمنتديات في مكان العمل منذ أكثر من ٢٠ عاماً، وهو قائم على أساس قانوني، تطورت هذه المنتديات، لكن في عدد قليل من المنشآت، وكان استخدامها محدوداً.^{٧٢} ويوجد لدى العديد من البلدان الأفريقية، لاسيما في أفريقيا الناطقة بالفرنسية، تشريعات تنص على إلزامية تنظيم منتديات للتعاون في مكان العمل تمثيلاً مع نموذج ممثلي العمال في التقليد الفرنسي. وفي كوت ديفوار على سبيل المثال، ينص القانون على الاعتراف بممثلي العمال. وفي رواندا، ينص القانون على إجراءات انتخابية مفصلة، وكذلك على التسهيلات الواجب توفيرها للممثلين والمعلومات التي يتعين على الإدارة إتاحتها.

١٣٨. وفي أوروبا، تخضع جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي لإطار عام لإعلام واستشارة المستخدمين ولتوجيه المجلس بشأن إنشاء مجلس أوروبي للأشغال. ومع ذلك، يخلص استعراض حديث إلى أن مجالس الأشغال الأوروبية لم ترق إلى مستوى وعودها الأولية،^{٧٣} وأنه قد جرى التركيز على تبادل المعلومات بدلاً من زيادة التعاون النشط.^{٧٤} وعلى الرغم من الأدلة التي تربط بين حسن سير هيكل التعاون في مكان العمل ونظم الإدارة الفعالة للسلامة والصحة المهنية، فقد أظهرت دراسة استقصائية حديثة أجراها الاتحاد الأوروبي وإدارة السلامة والصحة المهنية في الولايات المتحدة، اتجاهاً إلى الابتعاد عن الترتيبات الخاصة بمشاركة العمال في السلامة والصحة المهنية، مستشهدة بالتغيرات الطارئة على سوق العمل وعدم وجود الدعم التنظيمي وانخفاض مستوى حضور النقابات ونمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة كأسباب محتملة. وحدد الشركاء الاجتماعيون تحديات مماثلة في الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٧ بشأن صكوك السلامة والصحة المهنية المتعلقة بالإطار الترويجي، والبناء والمناجم والزراعة، بما في ذلك: الاستثناءات التنظيمية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة أو قطاعات بأكملها؛ غياب أو ضعف أو عدم إنفاذ اللوائح؛ مشاكل تنفيذ محددة مثل التدخل في انتخاب ممثلي العمال.^{٧٥}

١٣٩. وفي الأرجنتين، يجوز تعيين مندوبي المستخدمين واللجان الداخلية والهيئات المماثلة بموجب القانون، للاجتماع دورياً مع أصحاب العمل أو ممثليهم وتقديم مطالبات العمال الذين يتصرفون بالنيابة عنهم بناءً على إذن من نقابة العمال المعنية. وفي البرازيل، تسمح قوانين العمل الموحدة للاتفاقات الجماعية بإنشاء لجنة مشتركة للتشاور والتعاون على مستوى مكان العمل. ويُترك أمر تشكيل اللجنة ومهامها وطريقة عملها وتفاصيل أي خطة مشاركة، للأطراف المتفاوضة.

٦٩ انظر:

M. Serrano: "The (missing) link between wages and productivity in the Philippines: What role for collective bargaining in the new two-tier wage system?" (Geneva, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 59, 2016).

٧٠ انظر:

J.W. Kim: "Employment relations in non-unionized workplaces", in K.S. Bae (ed.): *Employment Relations in South Korea* (2017).

٧١ انظر:

S.H. Ranaraja: *Emerging trends in employee participation in Sri Lanka*, Working Paper No. 46 (ILO, 2013); CEACR, observation, Convention No. 98 (Sri Lanka, 2017).

٧٢ انظر:

S. Hayter, and N. Pons-Vignon: "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A Dream deferred?", in S. Hayter, and C.H. Lee: *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Geneva, ILO and Edward Elgar, forthcoming).

٧٣ انظر:

D. Hann, M. Hauptmeier and J. Waddington: "European Works Councils after two decades" in *European Journal of Industrial Relations* (2017, Vol. 23, No. 3), pp. 209–224.

٧٤ انظر:

N. Cullinane et al.: "Triggering employee voice under the European Information and Consultation Directive: A non-union case study", in *Economic and Industrial Democracy* (2017, Vol. 38, No. 4, June), pp. 629–655.

٧٥ انظر:

ILO: *Working together to promote a safe and healthy working environment: General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 106th Session, Geneva, 2017.

٥-٢ الحوار الاجتماعي العابر للحدود: التطورات الرئيسية

١٤٠. تلاحظ ممارسات الحوار الاجتماعي العابر للحدود أكثر فأكثر في إطار: أشكال جديدة من الإنتاج الدولي؛ زيادة التكامل التجاري والاستثمار الأجنبي المباشر؛ تفويض بعض جوانب السيادة الاقتصادية والسياسية للدول إلى هيئات تكامل إقليمية وإلى منظمات متعددة الأطراف.

١٤١. وقد نوقشت في تقرير المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣ بشأن الحوار الاجتماعي (الفقرات ٢١٠-٢٤٠) المبادرات التي أطلقتها الجهات الفاعلة الخاصة الدولية (على سبيل المثال، نقابات العمال والمنظمات غير الحكومية والمنشآت متعددة الجنسية) والجهات الفاعلة العامة (من قبيل الدول والمنظمات متعددة الأطراف) لمعالجة الجوانب السلبية للعولمة من خلال الحوار الاجتماعي العابر للحدود.^{٧٦} ومن منظور منظمة العمل الدولية، هناك ترحيب على وجه الخصوص بهذه المبادرات عندما يقوم الشركاء الاجتماعيون بالتنسيق، تشبهاً مع استقلاليتهم، بتعزيز العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لجميع العمال، على سبيل المثال في مجتمعات التكامل الاقتصادي المعنية بالاتفاقات الثنائية للتجارة والاستثمار أو المشاركة في العمليات العالمية للمنشآت متعددة الجنسية.

١٤٢. ويرد شرح لبعض مبادرات الحوار الاجتماعي العابر للحدود، المعتمدة منذ عام ٢٠١٣ في الأقسام الثلاثة التالية.

١-٥-٢ منظمة العمل الدولية تسهل الحوار الاجتماعي العابر للحدود

١٤٣. إن الحوار الاجتماعي الثلاثي العابر للحدود أساسي لدستور منظمة العمل الدولية وعملياتها. وهو يؤدي دوراً رئيسياً في الاجتماعات النظامية لمؤتمر العمل الدولي واجتماعات مجلس الإدارة ومنظمة العمل الدولية بشأن أقاليم ومواضيع وقطاعات محددة. ويُعتبر الحوار الاجتماعي العابر للحدود أيضاً عنصراً أساسياً في العديد من برامج منظمة العمل الدولية ومشاريعها في مجال التعاون الإنمائي، بما في ذلك برنامج العمل الأفضل.^{٧٧} ويشكل الحوار الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية). ويعزز آخر تعديل لهذا الصك دور الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، ويشدد بشكل أكبر على الاتفاقية رقم ١٤٤ ويعتمد أدوات تشغيلية تعزز الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني والعابر للحدود. وهذه مبادرة جديدة بالترحيب لأن مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة (الإطار ٢-٧) لم تسخر بعد الإمكانيات الكاملة لإعلان المنشآت متعددة الجنسية.

الإطار ٢-٧

المنشآت متعددة الجنسية

ومؤسسات الحوار الاجتماعي رفيعة المستوى

في عام ٢٠١٥، أجرت منظمة العمل الدولية دراسة استقصائية للعديد من الحكومات والشركاء الاجتماعيين لجمع الانطباعات بشأن تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.^١ وأكدت النتائج بوجه عام الرأي القائل بأن المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة لم تتناول على نطاق واسع المسائل المتعلقة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية والتوريد العالمي، ولم تعزز على وجه الخصوص، الاستثمار الداخلي تعزيزاً كلياً.

وحدد تحليل نتائج الدراسة الاستقصائية الأسباب المحتملة لهذه المشاركة المحدودة، ومنها ما يلي:

- نقص تمثيل المنشآت متعددة الجنسية في المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة أو منظمات أصحاب العمل الوطنية؛
- القيود التي تفرضها ولايات بعض المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة؛
- عدم القدرة على المشاركة في المسائل الأوسع نطاقاً بسبب عدم كفاية الخبرة والموارد؛
- الميل إلى المناقشات الثنائية والمفاوضات بين الحكومات والمنشآت متعددة الجنسية أو تفضيلها، باستخدام قنوات الحوار غير الاجتماعي.^٢

^{٧٦} بالإضافة إلى ذلك، من المقرر عقد اجتماع للخبراء بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود في أواخر عام ٢٠١٨.

^{٧٧} انظر:

ILO: *International Framework Agreements and other forms of cross-border social dialogue in the food retail, garment and chemicals sectors: Good practices and lessons learned* (Geneva, ILO, forthcoming).

ومع ذلك، أشارت نسبة ٧٢ في المائة من الجهات المجدبة على الدراسة الاستقصائية إلى أن المجالات السياسية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة تستلزم مناقشات أو مشاورات بشأن كيفية "تحقيق الحد الأقصى من الآثار الإنمائية الإيجابية لسلاسل التوريد والإمداد العالمية أو سلاسل القيم و/أو المنشآت متعددة الجنسية في بلدانها". ويشير هذا الأمر إلى أنه في حين أن المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة قد يكون لديها بالفعل ولايات واسعة بما يكفي للمشاركة في المسائل المتعلقة بالاستثمار الأجنبي المباشر والمنشآت متعددة الجنسية، فإن قدرتها على القيام بذلك محدودة. ويمكن للحكومات أن تعزز دور المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة عن طريق استشارتها وإشراكها في عمليات صنع السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

^١ شملت الدراسة الاستقصائية تسع دول نامية من أفريقيا وأربعة بلدان من الاتحاد الأوروبي وأربعة بلدان من خارج الاتحاد الأوروبي من البلقان وأربعة بلدان نامية من أمريكا اللاتينية وثلاثة بلدان آسيوية كبيرة وبلدين ناميين في آسيا وبلدين من الشرق الأوسط.

^٢ انظر:

F. Pyke: *Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap* (Geneva, ILO, 2017).

٢-٥-٢ الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف ومبادرات التكامل الإقليمي

١٤٤. تكاثرت اتفاقات التجارة الحرة الثنائية ومتعددة الأطراف في السنوات العشرين الماضية، بينما أخذت بعض الاتفاقات التجارية الإقليمية والإقليمية الفرعية في التطور إلى جماعات اقتصادية إقليمية، بدرجات متفاوتة من التكامل السياسي والإداري.^{٧٨}

١٤٥. ومنذ عام ٢٠١٣، تزايد إدماج الحوار الاجتماعي في هذه الاتفاقات، اعترافاً بأن التكامل التجاري والإقليمي لا يمكن قصره على المسائل التجارية والاقتصادية وحدها، وأن المسائل الاجتماعية تمثل عنصراً مهماً أيضاً. وقد كانت هذه هي الحال بصفة خاصة في الاتحاد الأوروبي، في حين أن جماعات إقليمية أخرى - من قبيل رابطة أمم جنوب شرق آسيا والسوق الجنوبية المشتركة والاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي - تعكف على تعزيز الحوار الاجتماعي والسياسات الاجتماعية وسياسات العمل من خلال إنشاء مزيج من الآليات الوطنية والهيكل الثلاثية العابرة للحدود (فوق الوطنية) أو دعمها.

أوروبا

١٤٦. تعتبر تجربة الاتحاد الأوروبي الداخلية في مجال الحوار الاجتماعي أعمق بأشواط من أي ترتيب إقليمي متعدد الأطراف، حيث تترسخ مؤسسات الحوار الاجتماعي المنتظمة ودور الشركاء الاجتماعيين في الإطار التنظيمي والمعاهدة المتعلقة بسير أعمال الاتحاد الأوروبي. وبحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، تم التوصل إلى اتفاق إطاري شامل للمهن بشأن الشبخوخة النشطة ونهج مشترك بين الأجيال وعدة إعلانات مشتركة (مثل ما يتعلق منها بالرقمنة ومستقبل أوروبا). وفي إطار لجان الحوار الاجتماعي القطاعية، أعد قرابة ١٩٥ نصاً قطاعياً للاتحاد الأوروبي (مثل ما يتعلق منها بالعمال المنتدبين في قطاع البناء واتفاقية العمل البحري المحدث، ٢٠٠٦)، بحيث وصل العدد الإجمالي لهذه النصوص إلى أكثر من ٦٠٠ نص.

١٤٧. وفي مواجهة ضعف الحوار الاجتماعي وتزايد الاختلافات الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن الأزمة الاقتصادية العالمية، اتخذت سلطات الاتحاد الأوروبي خطوات منذ عام ٢٠١٣ لتعزيز البعد الاجتماعي للاتحاد الاقتصادي والنقدي. وانصب أحد الجهود الجديدة المبدولة الرامية إلى توسيع مجال الحوار الاجتماعي، في سياق تنسيق السياسة الاقتصادية داخل الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي - وهو ما يعرف أيضاً باسم الفصل الأوروبي. وفي حين كان الشركاء الاجتماعيين في بعض الدول الأعضاء، ضالعين في رسم هذا التنسيق بل الإسهام في تنفيذه كذلك (بما في ذلك بلجيكا وفنلندا ومالطة وهولندا والسويد)،^{٧٩} فقد كان تأثيرهم في أماكن أخرى محدوداً.^{٨٠}

^{٧٨} تعرّف منظمة التجارة العالمية الاتفاقات التجارية الإقليمية على أنها اتفاقات تجارية متبادلة بين شريكين أو أكثر. وتشمل قاعدة بيانات منظمة التجارة العالمية الكتل التجارية الإقليمية، فضلاً عن الاتفاقات التجارية الحرة الثنائية (بلدان اثنان).

^{٧٩} انظر:

I. Guardiancich and O. Molina (eds): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*, op. cit.

^{٨٠} انظر:

Eurofound: *Role of the social partners in the European Semester* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016), p. 2.

١٤٨. وتتفق مؤسسات الاتحاد الأوروبي والشركاء الاجتماعيون الأوروبيون على ضرورة أن تشارك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مشاركة أقوى في العمليات الأوروبية والوطنية على السواء. وكما جاء في أحد الآراء الصادرة عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية في عام ٢٠١٤:

يجب على الشركاء الاجتماعيين أن يستمروا في زيادة استقلاليتهم وقدرتهم على المفاوضة الجماعية ويجب على المؤسسات الأوروبية أن تراعي إعلانهم المشترك الصادر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣. وتقع على عاتق المؤسسات، لا سيما اللجنة، مسؤولية تسهيل الحوار الاجتماعي على المستوى الأوروبي والمساعدة على ترجمة إنجازاته إلى ممارسات على المستويين القطاعي والمشارك بين المهنيين.^{٨١، ٨٢}

وقد أكد بيان مشترك بعنوان "بداية جديدة للحوار الاجتماعي"، وقعه الشركاء الاجتماعيون في الاتحاد الأوروبي ورئاسة مجلس الاتحاد الأوروبي والمفوضية الأوروبية في حزيران/يونيه ٢٠١٦، الالتزام المشترك بتحسين الظروف الإطارية للحوار الاجتماعي وفعاليتها ونوعيته على جميع المستويات، رغم وجود عيوب مهمة على المستوى الوطني.^{٨٣}

١٤٩. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، وقع البرلمان الأوروبي والمجلس الأوروبي والمفوضية الأوروبية "الدعامة الأوروبية للحقوق الاجتماعية". وهي تتضمن ٢٠ مبدأ، ينص المبدأ ٨ منها ويشجع على التشاور مع الشركاء الاجتماعيين بشأن تصميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمالة وتنفيذها، بما في ذلك في سياق نقل المنشآت وإعادة هيكلتها ودمجها وكذلك في سياق التسهيلات الجماعية.^{٨٤}

آسيا

١٥٠. نادراً ما يكون العمال وأصحاب العمل في آسيا ممثلين في الهيئات الإقليمية والإقليمية الفرعية، خلافاً للتجمعات الإقليمية الأخرى، رغم أن رابطة أمم جنوب شرق آسيا على سبيل المثال، أصبحت أكثر تكاملاً بفعل التدفقات العالمية للاستثمار والتجارة والعمال المهرة.^{٨٥} وقد تمثل أحد التطورات الرئيسية المعنية في الاجتماع المشترك الأول لاتحاد أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومجلس نقابات عمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا، المعقود في بانكوك في عام ٢٠١٦.^{٨٦} وكأولوية للعمل المشترك، حدد الاجتماع ضرورة الاعتراف المتبادل بمهارات العمال ذوي المهارات المتوسطة والمتدنية والحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين والتوظيف الأخلاقي وحماية العمال المهاجرين في جميع مراحل دورة الهجرة.^{٨٧} وفي آب/أغسطس ٢٠١٥، وقّع مجلس نقابات عمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا والمجلس الإقليمي لنقابات عمال جنوب آسيا والاتحاد العربي لنقابات العمال مذكرة تفاهم لتعزيز العمل المشترك لتهيئة بيئة آمنة وقائمة على الحقوق للعمال المهاجرين، بما ذلك وضع عدد من الإجراءات الرئيسية لتعزيز التعاون فيما بينها من أجل حماية العمال المهاجرين، فضلاً عن استحداث نظام للتنسيق والرصد المنتظمين والتقييم الدوري من خلال لجنة مؤلفة من ستة ممثلين. وفي ورشة عمل عقدت

^{٨١} انظر:

European Economic and Social Committee: *Opinion on the structure and organisation of social dialogue in the context of a genuine economic and monetary union (EMU)*, Opinion of the EESC (SOC/507), Brussels, 2014, para. 1.4.

^{٨٢} في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، اعتمد الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون عشرة مبادئ لدعم مشاركتهم في الإدارة الاقتصادية للاتحاد الأوروبي؛ انظر:

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/layout_declaration_governance_21_10_13_clean_3.pdf.

^{٨٣} انظر:

European Commission: *A new start for Social Dialogue* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017).

^{٨٤} انظر:

European Commission: *European Pillar of Social Rights* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017).

^{٨٥} مكتب العمل الدولي: *تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل نمو شامل ومستدام*، مذكرة معلومات أساسية من أجل المناقشة الخاصة في الجلسة العامة، الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بالي، إندونيسيا، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، الفقرة ٢٤).

^{٨٦} انظر:

ILO: *ASEAN TRIANGLE Project: First Joint Meeting of the ASEAN Confederation of Employers and the ASEAN Trade Union Council*, Conclusions and Recommendations, Bangkok, 8–9 Mar. 2016.

^{٨٧} انظر: <http://aseantuc.org/2016/03/first-ace-atuc-dialogue-inks-joint-actions-to-protect-migrant-workers/>.

في كاتماندو في أيار/ مايو ٢٠١٦، اعتمدت الدول الأعضاء في رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي خطة عمل للتعاون في مجال هجرة اليد العاملة. كما وردت مدخلات من ممثلي منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

أمريكا اللاتينية

١٥١. في عام ٢٠١٥، وقع رؤساء الدول الأعضاء في السوق الجنوبية المشتركة إعلاناً منقحاً بشأن العمل والشؤون الاجتماعية، شمل مدخلات من الشركاء الاجتماعيين.^{٨٨} ويدعو القسم ٢ الدول الأعضاء إلى تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في صياغة سياسات فعالة للعمل اللائق، بينما يركز القسم ٢٠ على الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بما في ذلك إنشاء آليات فعالة للمشاورات الدائمة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال.^{٨٩}

١٥٢. وفي عام ٢٠١٧، جمع المؤتمر العشرون لوزراء العمل في البلدان الأمريكية، التابع لمنظمة الدول الأمريكية، سلطات العمل ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات الدولية لمناقشة وبناء توافق في الآراء بشأن مستقبل العمل وتنفيذ الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين وحقوق العمال. واعترف إعلان بريدجتاون لعام ٢٠١٧، المعتمد في المؤتمر، بأن الحوار الاجتماعي يشكل الأداة الأساسية لإقامة شراكات استراتيجية ودائمة، فضلاً عن أنه آلية أساسية لمنع مشاكل العمل وتسويتها.

أمريكا الشمالية

١٥٣. في آذار/ مارس ٢٠١٧، أبلغت حكومة الولايات المتحدة عن عزمها على إعادة التفاوض بشأن اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية من أجل جعل أحكام العمل تتماشى مع اتفاقات مشروطة العمل المرتبطة بجميع الاتفاقات التجارية للولايات المتحدة المبرمة منذ توقيع اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية. وتمثل الدعاوى المتعلقة بالحرية النقابية جل شكاوى العمل في الاتفاق المذكور بالنسبة إلى البلدان الموقعة الثلاثة جميعها - كندا والولايات المتحدة والمكسيك - وقد شكلت العقبات المطروحة أمام تسجيل نقابات العمال على الدوام الشكوى الرئيسية في عملية اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية. غير أنه في ظل الترتيبات الحالية لتسوية النزاعات، لم تخضع هذه القضايا إلا للمشاورات الوزارية من خلال اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية، دون اللجوء إلى التحكيم أو العقوبات.^{٩٠}

أفريقيا

١٥٤. تستأثر أفريقيا بأكثر عدد من الجماعات الاقتصادية الإقليمية التي تهدف إلى تحقيق التكامل. ومن الجماعات الثماني التي تحظى باعتراف الاتحاد الأفريقي، حاول العديد إضافة بُعد اجتماعي لاستكمال المكون الاقتصادي، بما في ذلك الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي وجماعة شرق أفريقيا. وعلى سبيل المثال، حدد الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا الحوار الاجتماعي باعتباره آلية مهمة لتعزيز السلام والأمن الاجتماعيين، ونتيجة لذلك طلب من الدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لتعزيز الحوار الاجتماعي من خلال دعم أو إنشاء آليات ومؤسسات للتعاون والتشاور بين السلطات العامة والشركاء الاجتماعيين.

اتفاقات التجارة الحرة

١٥٥. يتزايد إدراج بنود تتعلق بالعمل في اتفاقات التجارة الحرة الثنائية. وتنتشر أحكام العمل بشكل خاص في اتفاقات التجارة الحرة التي وقعتها مؤخراً الولايات المتحدة وكندا والاتحاد الأوروبي. واعتباراً من كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، تم التوصل إلى ٧٦ اتفاقاً تجارياً تشمل أحكاماً تتعلق بالعمل (تغطي ١٣٥ اقتصاداً)، حيث أبرم نصفها تقريباً بعد عام ٢٠٠٨. وتضمن أكثر من ٨٠ في المائة من الاتفاقات التي دخلت حيز النفاذ بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٥ أحكاماً تتعلق بالعمل.

١٥٦. ومن الناحية الإيجابية، أظهرت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية أن معظم البلدان المشاركة في اتفاقات التجارة الحرة اعتباراً من كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥ أنشأت هياكل استشارية دائمة بمشاركة ثابتة وآليات شاملة تشمل المجتمع المدني، بما في ذلك نقابات العمال والجمهور ("أصحاب المصلحة") وأحياناً بالاستناد إلى مشاركة

^{٨٨} انظر: I. Da Costa: *Cross-border social dialogue and industrial relations: Recent trends and issues*, unpublished.

^{٨٩} انظر: <https://issuu.com/divulgacionmercosur/docs/sociolaboral-v2-final-ing>.

^{٩٠} انظر: K.A. Nolan García: "Labor rights under NAFTA: A potential renegotiation", in *Forbes* (8 May 2017).

منظمة العمل الدولية، مثل الاتفاق التجاري لعام ٢٠١٣ بين الاتحاد الأوروبي وكولومبيا وبيرو.^{٩١} ومن الناحية السلبية، وجدت الدراسة أن العديد من هذه الآليات الاستشارية قليلة التأثير، من حيث الممارسة، وأعرب معظم أصحاب المصلحة عن عدم رضاهم إما عن الشفافية وإما عن مساءلة الحكومة إزاء المجتمع المدني والجمهور.

اتفاقات الاستثمار الدولية

١٥٧. وفقاً لما جاء في تقرير الاستثمار العالمي الصادر عن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، زاد عدد اتفاقات الاستثمار الدولية بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ ليبلغ ٣٣٢٤ اتفاقاً.^{٩٢} ويدمج جيل جديد من الاتفاقات المسائل الاجتماعية ويعزز الاستثمار المسؤول: من أصل ١٨ اتفاقاً موقعاً في عام ٢٠١٦، يشير ١٢ اتفاقاً إلى حماية حقوق العمال.^{٩٣} وسلط التقرير الضوء أيضاً على إعلان المنشآت متعددة الجنسية بوصفه معياراً عالمياً ذا أهمية بالنسبة للاستثمار.

٣-٥-٢ المبادرات الطوعية التي تشارك فيها المنشآت متعددة الجنسية والنقابات العالمية

اتفاقات الشركات عبر الوطنية

١٥٨. من بين المبادرات الطوعية العديدة التي تنفذها المنشآت متعددة الجنسية والتي ترمي إلى تعزيز سياسات الشركات بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات والإعراب عن الالتزام بالمبادئ الدولية ورصد سلاسل التوريد والإمداد وتسوية النزاعات في مكان العمل، تعتبر اتفاقات الشركات عبر الوطنية - لا سيما الاتفاقات الإطارية الدولية المتفاوض عليها بين المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية - أكثر أدوات الحوار الاجتماعي العابرة للحدود تطوراً إلى حد بعيد. وتتضمن الاتفاقات الإطارية الدولية عادة تعهدات باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية، وهي موضوع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وتشمل آليات مشتركة بين الإدارة والنقابات لاستعراض تنفيذ الاتفاقات الإطارية الدولية. وتتضمن أيضاً بنوداً تهدف إلى تسهيل تنظيم منظمات العمال والمفاوضة الجماعية على طول سلسلة القيم في المنشآت متعددة الجنسية. وتشير الاتفاقات الإطارية الدولية أكثر فأكثر إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

١٥٩. وفي عام ٢٠١٦، بلغ عدد الاتفاقات الإطارية الدولية ١١٥ اتفاقاً،^{٩٤} وهو ما يمثل على نحو لا يمكن إنكاره، نسبة صغيرة من قرابة ٨٠٠٠٠ منشأة متعددة الجنسية. ويوجد مقر المنشآت متعددة الجنسية التي وقّعت اتفاقات إطارية دولية مع اتحادات نقابية عالمية في ٢٤ بلداً، غالبيتها في أوروبا (٩٤)، لا سيما في فرنسا وألمانيا وإسبانيا،^{٩٥} في حين وقّعت ٢١ منشأة متعددة الجنسية غير أوروبية اتفاقاً إطارياً دولياً.^{٩٦} وحتى الآن، جرى التفاوض على الاتفاقات الإطارية الدولية أساساً في القطاعات التي يوجهها المنتجون - قطاعات المعادن والبناء والأغذية والخدمات - بينما لم يجر التفاوض إلا على خمسة اتفاقات في قطاع الملابس والتياب، وهو قطاع يوجهه المشتررون.

١٦٠. ومن الصعب تقييم فعالية الاتفاقات الإطارية الدولية في الحد من مواطن العجز في العمل اللائق على امتداد سلاسل القيم في المنشآت متعددة الجنسية بسبب ندرة البيانات بصورة عامة. وقد أشار استعراض شمل ٢٩ دراسة حالة للاتفاقات الإطارية الدولية التي تم توقيعها بحلول عام ٢٠١٥ إلى الأثر الإجمالي المحدود الذي خلفته الاتفاقات الإطارية الدولية على الموردين والمتعاقدين من الباطن بسبب الإشكالية التي تطرحها عملية الرصد. ومع ذلك، توجد ممارسات جيدة، على نحو ما ورد في بعض الدراسات الميدانية التي أجريت في بلدان منها مثلاً

^{٩١} انظر:

ILO: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements, Studies on Growth with Equity* (Geneva, 2016).

^{٩٢} الأونكتاد: تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٧: *الاستثمار والاقتصاد الرقمي* (جنيف، ٢٠١٧)، الصفحة xii.

^{٩٣} المرجع نفسه، الصفحة ١١٩.

^{٩٤} انظر:

F. Hadwiger: "Contracting international employee participation: Global framework agreements," PhD Thesis (forthcoming), p. 43.

^{٩٥} المرجع نفسه.

^{٩٦} في أستراليا (١) والبرازيل (٤) وكندا (١) وإندونيسيا (٢) واليابان (٣) ونيوزيلندا (١) وقطر (١) والاتحاد الروسي (١) وجنوب أفريقيا (٣) والولايات المتحدة (٤).

جمهورية تنزانيا المتحدة وتركيا والولايات المتحدة.^{٩٧} وتشمل الاتفاقات الإطارية الدولية في الغالب عمليات الشركات بالذات، بينما تستند تغطية الموردين والمتعاقدين من الباطن في أغلب الأحيان، إلى مدونة سلوك الشركة ونظام رصدها الموجودين سلفاً.

حوار واتفاقات متعددة الشركات على صعيد القطاعات

١٦١. استجابة لكارثة رانا بلاترا في عام ٢٠١٣ في بنغلاديش، أدت المفاوضات على مستوى الشركات المتعددة إلى توقيع اتفاق منع الحرائق وسلامة المباني في أيار/ مايو ٢٠١٣، كاتفاق إطاري قطاعي ملزم من خمس سنوات بين الشبكة العالمية IndustriALL والشبكة الدولية للنقابات العمالية والعديد من المنشآت متعددة الجنسية التي تمتلك مرافق إنتاجية في هذا البلد.^{٩٨} ومنذ ذلك الحين، لم تسجل أي حالة وفاة في مكان العمل بسبب الحريق أو المخاطر الكهربائية أو الهيكلية في مصنع مشمول بهذا الاتفاق ويتمتع بخطة عمل نشطة أو مكتملة لسد الثغرات القائمة في السلامة والصحة المهنية. بيد أنه بحلول نيسان/ أبريل ٢٠١٧، كانت معظم المصانع متخلفة عن الموعد المحدد لتنفيذ خطط العمل لديها، وهو ما أبرز الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود. وبحلول تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧، التزم ما يقارب من ٥٠ علامة تجارية تستخدم ١١٧٣ مصنعاً للملابس الجاهزة بتوقيع اتفاق جديد من ثلاث سنوات مع الشبكة العالمية IndustriALL والشبكة الدولية للنقابات العمالية.^{٩٩} وفي حين أن الاتفاق الأول يشمل مرافق الملابس الجاهزة، فإن من شأن الاتفاق المنفتح أن يتيح إمكانية إدراج الموردين الذين ينتجون المنسوجات المنزلية والحبال والقماش والمنتجات ذات الصلة.^{١٠٠}

^{٩٧} انظر:

F. Hadwiger: "Global framework agreements achieving decent work in global supply chains", background paper (Geneva, ILO, 2015), pp. 45–46.

^{٩٨} مكتب العمل الدولي: *العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية*، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦، الفقرات ١٦٤-١٦٦.

^{٩٩} انظر:

IndustriALL: "Leading fashion brands join with unions to sign new Bangladesh Accord on Fire and Building Safety" (29 June 2017).

^{١٠٠} انظر: IndustriALL: "Global unions urge more brands to sign new Bangladesh Accord" (9 Oct. 2017).

إجراءات منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي: الاستجابة لتنوع واقع الهيئات المكونة واحتياجاتها

١-٣ معلومات أساسية

١٦٢. يقدم هذا الفصل إجراءات منظمة العمل الدولية لمساعدة الهيئات المكونة على التغلب على التحديات وتحقيق فرص الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي على جميع المستويات، بما يتمشى مع خطة العمل بشأن الحوار الاجتماعي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، من خلال أمثلة مختارة. ويستند إلى التقارير المعدة عن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠١٣ وإلى تقرير عام ٢٠١٧ الذي أعده مكتب التقييم في منظمة العمل الدولية بشأن نتائج استعراض توليفي لتدخلات منظمة العمل الدولية في مجال الحوار الاجتماعي من عام ٢٠١٣ إلى عام ٢٠١٦.^١

٢-٣ دعم الجهات الفاعلة الرئيسية في الحوار الاجتماعي

١٦٣. يتمثل أحد مجالات التركيز الرئيسية لمنظمة العمل الدولية في تطوير قدرات هيئاتها المكونة في جميع جوانب الحوار الاجتماعي. ويشمل ذلك استئثار الوعي بمنافع الحوار الاجتماعي كأداة للإدارة السديدة وبناء القدرات المؤسسية للهيئات المكونة للمشاركة بفعالية في الحوار الاجتماعي وصنع السياسات، وتوفير الدورات التدريبية اللازمة وتطوير الهياكل المتاحة من أجل التفاوض جماعياً والامتثال لقوانين العمل. ويقع بناء القدرات هذا في صميم العديد من البرامج القطرية للعمل اللائق ومشاريع التعاون الإنمائي - وهي الأدوات الرئيسية لتقديم خدمات منظمة العمل الدولية على الصعيد القطري.

١-٢-٣ إدارات العمل

١٦٤. كان أحد أهداف أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال تقديم المشورة السياسية والخدمات التقنية وبناء القدرات منذ عام ٢٠١٣، هو تعزيز فعالية الإدارات العامة وكفاءتها عن طريق أمور منها مثلاً اعتماد أساليب إدارية جديدة أو تعزيز قياس الأداء أو تحسين تقييم السياسات العامة. كما حافظ المكتب على صلات مع مدارس الإدارة العامة والمؤسسات الأكاديمية الأخرى وأقام روابط معها. ومنذ عام ٢٠١٣، ضمت ثلاث ورش عمل أقليمية بشأن إدارة العمل أخصائيي العمل والباحثين وأخصائيي منظمة العمل الدولية. واستخدمت نتائج ورش العمل هذه لدعم المشورة السياسية والتوعية في المنتديات العالمية والإقليمية والوطنية ونشر المعارف.

١٦٥. وفي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، قُدمت مساعدة محددة لعدد من البلدان والأقاليم بناءً على تقييم وافٍ لقدرات إدارة العمل لديها. وأعقب ذلك اتفاقات مع الحكومات المعنية لتنفيذ توصيات التقييمات (المتضمنة عادة آراء منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال كذلك) من خلال صياغة خطط عمل. وفي الفترة نفسها، صُممت تقييمات شاملة ونُفذت في بوتسوانا واليونان وليسوتو وملاوي وموريتانيا والأرض الفلسطينية المحتلة وعمان والمملكة العربية السعودية وجنوب أفريقيا وأوغندا، وأجريت دراسة شاملة بشأن إدارة العمل في اليابان.

١٦٦. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، تلقت الهيئات المكونة الثلاثية في العديد من البلدان والأقاليم دعم منظمة العمل الدولية في وضع استراتيجيات وطنية بهدف: تعزيز الامتثال في مكان العمل وتهيئة بيئات عمل آمنة ومنتجة، بما في ذلك من خلال إدخال إصلاحات على قوانين العمل (غيانا والأرض الفلسطينية المحتلة وأوكرانيا)؛ اعتماد

^١ انظر:

ILO: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013-2016* (Geneva, 2017).

سياسات أو مواصفات وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية (غرينادا وساموا)؛ تعزيز تفتيش وإدارة العمل (بنغلاديش وكولومبيا).

٢-٢-٣ منظمات أصحاب العمل

١٦٧. إن منظمات أصحاب العمل القوية والتمثيلية التي تمثل صوت قطاع الأعمال في الحوار السياسي، ضرورية للحوار الاجتماعي الفعال. وقد اضطلع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية بدور ريادي في تعزيز القدرات التقنية والمؤسسية لمنظمات أصحاب العمل لتمكينها من المشاركة في الحوار الاجتماعي والتأثير في السياسات، بالاستناد إلى احتياجاتها والأولويات السياسية لديها.

١٦٨. ومنذ عام ٢٠١٢، استخدمت منظمات أصحاب العمل بصورة متزايدة أداة منظمة العمل الدولية في المجال التحليلي ووضع السياسات، وهي منهجية البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، لتقييم بيئة الأعمال وإعداد برامج أو مقترحات وطنية للأعمال.^٢ ونتيجة للتقييمات التي أجريت بموجب منهجية البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، اعتمدت منظمات أصحاب العمل برامج أعمال للتفاعل مع الحكومة، وأحياناً مع نقابات العمال، بشأن التدابير اللازمة لتعزيز النمو والعمالة. وطُبقت منهجية البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة في أكثر من ٤٠ بلداً عبر جميع الأقاليم. ووفقاً لاستعراض حديث، فقد أدى ذلك إلى حدوث تغييرات إيجابية، بما في ذلك تدعيم الحوار السياسي مع الحكومات المحلية ونقابات العمال ووضع قوانين جديدة أو تنقيحها في عدد من البلدان.^٣

١٦٩. واستمر المكتب في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ في تقديم المساعدة إلى منظمات أصحاب العمل في وضع الأدوات ونشرها لمساعدة الشركات الأعضاء على معالجة مسائل العمالة والعلاقات الصناعية في بلدان تشمل الهند والمغرب ونيبال والفلبين وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة.

١٧٠. وأسدَى المكتب المشورة التقنية وأجرى البحوث وقدم الدعم في مجال الاتصالات لصالح منظمات أصحاب العمل الضالعة في عملية إصلاح قانون العمل، بما في ذلك في الأردن والأرض الفلسطينية المحتلة وملاوي وسري لانكا. وتشارك غرفة التجارة والصناعة في فيتنام في عملية واسعة النطاق لإصلاح قانون العمل، حيث كان الدافع إليها أحكام قانون العمل في الاتفاقات التجارية التي تنص على إدخال تغييرات رئيسية على القانون الوطني في مجالات معايير العمل الأساسية. وبدعم من منظمة العمل الدولية، أنشأت منظمات أصحاب العمل فرقة عمل معنية بتعزيز الأعمال المستدامة والمسؤولية في قطاع تصنيع السلع الرياضية في سيالكوت في باكستان، وفرقة عمل معنية بتعزيز ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في قطاع الإلكترونيات في فيتنام، للنهوض بالعمل اللائق في هذين القطاعين من خلال تحسين الحوار الاجتماعي الذي يضم العلامات التجارية والمشتريين. وتبذل منظمات أصحاب العمل الجهود لمساعدة أعضائها على الامتثال لتشريعات العمل ولوائحه. وقامت العديد من منظمات أصحاب العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتطوير واستغلال الخدمات والأدوات والموارد لتعزيز فهم وتطبيق الاشتراطات القانونية للأعمال على نحو أفضل، بما في ذلك علاقات الاستخدام الفردية والجماعية. وقد شملت تطوير خدمة تدريب جديدة ودليلاً لأصحاب العمل في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ووضع استراتيجية للتوعية بشأن استعراض قانون العمل في سانت كيتس ونيفس، وإعداد خلاصة وافية لقوانين العمل في الدول الأعضاء في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي.

١٧١. وتعتبر سياسة الأجور أحد المجالات الأخرى التي سعت في إطارها منظمات أصحاب العمل إلى الحصول على دعم من منظمة العمل الدولية لبناء قدراتها التحليلية للمشاركة في الحوار والتأثير في السياسات، بما في ذلك في كمبوديا والصين والأردن وسري لانكا.

١٧٢. وأعطت منظمات أصحاب العمل أولوية عالية للحوار الاجتماعي مع الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب المصلحة الآخرين فيما يتعلق بسياسة المهارات. ودعمت منظمة العمل الدولية منظمات أصحاب العمل في جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالاحتياجات من المهارات على المستويين الوطني والقطاعي، بما في ذلك ما يتعلق بوضع إطار لسياسة المهارات في عُمان والفلبين.

^٢ انظر:

<http://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/eese/lang--en/index.htm>.

^٣ انظر: ILO: Review of the EESE programme (Geneva, forthcoming, 2018).

١٧٣. وبالشراكة مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، أطلقت في عام ٢٠١٥ رزمة تدريبية لصالح منظمات أصحاب العمل بشأن تعزيز مشاركة أصحاب العمل في نقاشات سياسة الحماية الاجتماعية.

٣-٢-٣ منظمات العمال

١٧٤. قدم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال الدعم إلى منظمات العمال من خلال إسداء المشورة التقنية وتنفيذ مشاريع التعاون الإنمائي.

١٧٥. وتلقت منظمات العمال المساعدة بشأن تعزيز معايير العمل الدولية وإعلان المنشآت متعددة الجنسية كمحور رئيسي للحوار الاجتماعي، لا سيما فيما يتعلق بالتصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ وتنفيذهما تنفيذاً سليماً. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، أدت الحملات النقابية الناجحة والمساعدة التقنية المقدمة من منظمة العمل الدولية إلى تصديق أوزبكستان على الاتفاقية رقم ٨٧ في عام ٢٠١٦، وبالتالي تحقيق التصديق الكامل على الاتفاقيات الأساسية الثماني في الإقليم. وفي أفريقيا، وضعت أنشطة متصلة بمعايير العمل الدولية في بلدان مثل موزامبيق وزامبيا. وفي آسيا والمحيط الهادئ، دعمت منظمة العمل الدولية الحملات النقابية للتصديق على اتفاقيات العمل الأساسية وتنفيذها وتشجيع إنفاذ القوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية في الهند وماليزيا ونيبال وتايلاند وفيتنام.^٤

١٧٦. وساعد مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال على حشد دعم العمال وجمع المدخلات من أجل اعتماد معايير العمل الدولية، من قبيل توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، المعتمدة في حزيران/يونيه ٢٠١٥. كما دعم مشاركة منظمات العمال في المؤتمرات والموارد المستديرة بشأن مستقبل العمل في العديد من البلدان.

١٧٧. واستهدفت أنشطة توليد المعارف ونشرها في العلاقات الصناعية وتسوية نزاعات العمل، منظمات العمال في بلدان من قبيل بوتسوانا وكازاخستان والاتحاد الروسي وجنوب أفريقيا. وفي بوتسوانا، أجريت دراسة بشأن مواطن قوة وضعف الحوار الاجتماعي، استند إليها اتحاد نقابات بوتسوانا لإعداد وثيقة موقف. ورعى مؤتمر نقابات العمال في ناميبيا دراسة مماثلة لناميبيا، مما أدى إلى إصدار وثيقة موقف مشتركة بين العمال وأصحاب العمل بشأن وضع الحوار الاجتماعي.

١٧٨. وقُدمت المشورة السياسية والخدمات التقنية لنقابات العمال في سياق المجالس الثلاثية المنشأة حديثاً في بلدان من بينها على سبيل المثال، أذربيجان وجورجيا. واستجابة للاحتياجات التي أعربت عنها منظمات العمال، دعمت منظمة العمل الدولية بناء القدرات في العديد من المجالات، بما في ذلك في البلدان التي تنفذ إصلاحات رئيسية في قانون العمل. وفي بيرو، دعم المكتب برنامج العمل بشأن تعزيز الحوار الاجتماعي في قطاع المرافق، الذي أطلق في عام ٢٠١١؛ وفي عام ٢٠١٥، أجرت الأطراف بحثاً مشتركاً بشأن تنفيذ اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، لتحديد حجم الفجوة القائمة بين الجنسين في العمالة والأجر في القطاع.

١٧٩. وفي بلدان مختلفة، قُدم التدريب في مختلف مجالات الاهتمام لمنظمات العمال، فضلاً عن الدعم المكثف حسب الحالة في مجال العلاقات الصناعية. كما دعمت منظمة العمل الدولية بناء قدرات منظمات العمال في مجال البحوث ووضع السياسات بالشراكة مع منظمات البحوث المرتبطة بعالم العمل، مما عزز القدرة على الحوار الاجتماعي.

^٤ انظر:

ILO: Trade Unions for Social Justice: Independent evaluation of outcome 10: Workers have strong, independent and representative organizations (Geneva, 19 Nov. 2014).

٣-٣ إصلاحات قانون العمل ومنع النزاعات وتسويتها

١-٣-٣ خدمات المشورة المتعلقة بقانون العمل

١٨٠. في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، قدم المكتب خدمات استشارية لإصلاح قانون العمل بشأن علاقات العمل والمفاوضة الجماعية إلى ٢٥ بلداً وإقليمياً، وبشأن الحوار الاجتماعي الثلاثي إلى سبعة بلدان. كما يحتفظ المكتب بقاعدة بيانات متعلقة بتشريعات حماية الاستخدام (EPLex)، تتضمن بيانات عن قوانين إنهاء الاستخدام في حوالي ٩٥ بلداً^٥. وتستخدم بيانات قاعدة التشريعات لحماية الاستخدام لتقديم مشورة مقارنة بشأن قانون العمل إلى الدول الأعضاء وإثراء البحوث التي تجريها منظمة العمل الدولية وغيرها. وفي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، نُشرت أربع وثائق بالاستناد إلى قاعدة البيانات هذه: تتناول إحدى هذه الوثائق تنظيم التسريح الجماعي؛ تتناول اثنتان منهجيات قياس القوة النسبية لتشريعات حماية الاستخدام؛ تتناول الوثيقة الرابعة انتشار العقود محددة الأجل وتنظيمها.

١٨١. وأقصى البحث الذي أجراه المكتب بشأن إسهام قانون العمل في التخفيف من حدة الفقر وتحقيق التنمية الاقتصادية والبشرية إلى نشر كتاب عن هذا الموضوع^٦ ويجري تكييف البحث لكي يستخدمه المكتب في العمليات. بالإضافة إلى ذلك، يقوم المكتب بإعداد مجموعة أدوات خاصة بإصلاح قانون العمل لتوجيه الدعم الذي يقدمه في مجال إصلاح قانون العمل. ويشارك أيضاً في البحث المتعلق بالقانون المقارن والممارسة بشأن التنظيم القانوني لعلاقات الاستخدام وتطوره في نظم قانونية مختارة، استجابة على وجه الخصوص لنمو أشكال الاستخدام غير المعتادة^٧. ويجري إعداد بحث آخر بشأن وكالات الاستخدام الخاصة وتنظيم التسريح الجماعي.

٢-٣-٣ منع النزاعات وتسويتها

١٨٢. في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، قدم المكتب المشورة التقنية بشأن تعزيز تصميم أو تشغيل نظم منع نزاعات العمل وتسويتها في ٣٨ بلداً. ونظم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية دورات تدريبية لمنح شهادات بشأن مهارات التوفيق والوساطة لصالح ٤٢ مشاركاً من ١٨ بلداً. كما قدم تدريباً داخل البلد في خمسة بلدان. وعزز المكتب شراكاته مع وكالات تسوية النزاعات، التي دعمت المكتب في أنشطته المتعلقة بإسداء المشورة التقنية أو بناء القدرات في ستة بلدان. وأسهمت هذه الوكالات أيضاً في الدورة التدريبية السنوية في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بشأن بناء نظم فعالة لمنع نزاعات العمل وتسويتها. وضمت الدورة التدريبية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ مشاركين من ٢٤ بلداً^٨.

١٨٣. ودعم المكتب إنشاء منصات لتقاسم المعارف والممارسات على المستوى الإقليمي الفرعي، مما أتاح للهيئات المكونة الفرصة لمناقشة المصالح والتحديات المشتركة. وأطلقت شبكة للوكالات من أجل التسوية السلمية لنزاعات العمل في عام ٢٠١٦، تشمل تسعة بلدان في أوروبا الوسطى والشرقية. وأطلقت شبكة مماثلة لبلدان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في عام ٢٠١٧.

١٨٤. وتشير البحوث التي أجراها المكتب إلى أن تصميم نظم فردية لتسوية نزاعات العمل وتشغيلها قد يتعثر بسبب عدم وجود صك وحيد لمنظمة العمل الدولية يحدد مبادئ متسقة وشاملة لنظم تسوية نزاعات العمل. وتتناول صكوك منظمة العمل الدولية أو هيئات الإشراف فيها بعض المبادئ المتعلقة بالآليات الجماعية لتسوية النزاعات ومفتشيات العمل وآليات التظلم على مستوى مكان العمل. ومع ذلك، فإن الإرشادات متناثرة في صكوك مختلفة ولا تتسم بما يكفي من الوضوح.

١٨٥. وتوفر نتائج البحوث مدخلات للخدمات الاستشارية التقنية في بلدان من قبيل ألبانيا والصين والجزيرة العربية المتحدة وجمهورية تنزانيا المتحدة. وقدمت البحوث أيضاً تحليلاً للتطورات العالمية في تعزيز

^٥ انظر: <http://www.ilo.org/dyn/epl/termmain.home>.

^٦ انظر:

S. Marshall and C. Fenwick (eds): *Labour regulation and development: Socio-legal perspectives* (ILO and Edward Elgar, 2016).

^٧ انظر:

ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva, 2016).

^٨ وفر منشور مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية أنظمة منازعات العمل: مبادئ توجيهية من أجل تحسين الأداء (المتاح في ١٢ لغة) إطار الدورة التدريبية.

الوصول إلى العدالة في سياق أهداف التنمية المستدامة ونظرت في المبادئ التي يمكن استخلاصها من مجموعة معايير العمل الدولية القائمة. ويجري حالياً وضع مبادئ توجيهية مقترحة على هذا الأساس.

٤-٣ الحوار الاجتماعي الثلاثي رفيع المستوى

١٨٦. تمشياً مع خطة العمل بشأن الحوار الاجتماعي، شارك المكتب في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ في عدد من الأنشطة لدعم الدول الأعضاء في استخدام مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي رفيعة المستوى وتعزيزها. وشملت هذه الجهود توليد المعارف وتقاسمها من خلال استحداث أدوات سياسية وتحليلية وتدريبية وبناء القدرات وتنظيم منتديات عالمية وإقليمية لتعزيز التعلم المتبادل وتبادل الخبرات والممارسات الجيدة.

١٨٧. واستُخدم دليل بشأن الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني، مترجم إلى سبع لغات، ودليل بشأن توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣)،^٩ لدعم المشورة السياسية والدورات التدريبية لإنشاء مؤسسات للتعاون الثلاثي في ١٢ بلداً، أو تعزيز قدرات المؤسسات القائمة وتأثيرها في صنع السياسات في أكثر من ٢٠ بلداً وفي أربعة تجمعات إقليمية أفريقية - اللجنة الاقتصادية والنقدية لوسط أفريقيا والاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي. وفي تونس، أسهم الدعم المقدم من المكتب لعملية الحوار الاجتماعي الوطني في منح جائزة نوبل للسلام لرباعي الحوار الوطني التونسي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. كما شملت جهود المكتب الرامية إلى المساعدة على بناء أطر للحوار الاجتماعي، الدول ذات الوضع الهش مثل جمهورية أفريقيا الوسطى وهائتي، فضلاً عن الدول التي تعاني من انعدام الاستقرار السياسي، مثل مالي.

١٨٨. وأُنشئت على شبكة الإنترنت في عام ٢٠١٦ قاعدة بيانات أعدتها منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة بشأن المؤسسات الثلاثية تشمل ١٤٢ بلداً، واستُخدمت لدعم المشورة السياسية وبناء قدرات الهيئات الوطنية للحوار الاجتماعي.^{١٠} وتستند قاعدة البيانات هذه إلى مجموعة القوانين واللوائح المتعلقة بالمؤسسات الثلاثية، وتقدم معلومات جوهرية عن تنظيم هذه الهيئات وكفاءاتها وإنجازاتها الرئيسية.

١٨٩. وفي إطار مشروع من تمويل الاتحاد الأوروبي، أُجري استعراض نظراء لسير أعمال المجالس الاقتصادية والاجتماعية في غرب البلقان للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وتعهدت الهيئات الثلاثية المعنية بتنفيذ التدابير اللازمة لتعزيز أثرها في صنع السياسات.

١٩٠. واستمر المكتب في تقديم المساعدة للهيئات المكونة في إنشاء أطر الحوار الاجتماعي الثلاثي والارتقاء بها، بما في ذلك من خلال تعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٤٤ وتوصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٢)، وتنفيذها تنفيذاً فعالاً. واعتباراً من تموز/يوليه ٢٠١٧، صدق ١٣٩ بلداً على الاتفاقية رقم ١٤٤، منها ستة بلدان صدقت عليها بعد المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي في الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر. وفي عام ٢٠١٧، كُتف المكتب أنشطته الترويجية الرامية إلى تحقيق التصديق العالمي على هذه الاتفاقية بحلول عام ٢٠١٩، في الوقت المنشود للاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية.^{١١}

١٩١. وعلى الرغم من أن جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تقريباً وضعت أطراً مؤسسية للتعاون رفيع المستوى على الصعيدين الوطني أو الإقليمي، لا تزال هناك أسئلة مطروحة بشأن فعالية العديد من هذه الأطر. ومنذ عام ٢٠١٣، تصرفت بعض الحكومات أحادياً في إصلاح المعاشات التقاعدية وسياسات سوق العمل والاقتصاد الكلي والأطر القانونية للعلاقات الصناعية. وفي العديد من البلدان، لا سيما البلدان المتضررة من الأزمات في أفريقيا وأمريكا اللاتينية، واجهت المؤسسات الثلاثية صعوبات في تخفيف حدة التوترات ومنع نزاعات العمل الكبرى التي نشأت في الخدمات العامة مثل التعليم والرعاية الصحية. والتمست بعض البلدان الأخرى، مثل اليونان، سبيل الحوار ودعت منظمة العمل الدولية إلى تقديم المساعدة (الإطار ٣-١).

^٩ مكتب العمل الدولي: الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني: دليل منظمة العمل الدولية للإدارة السديدة (جنيف، ٢٠١٣)؛ و ILO: Voice Matters: Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113) (Geneva, 2017).

^{١٠} انظر: <http://www.aicesis.org/database>.

^{١١} انظر:

ILO: Towards the universal ratification of Convention No. 144 on Tripartite Consultation by the ILO centenary in 2019 (Geneva, 2017).

الإطار ٣-١

أنشطة منظمة العمل الدولية في اليونان
لتعزيز الحوار الاجتماعي خلال التكيف الهيكلي

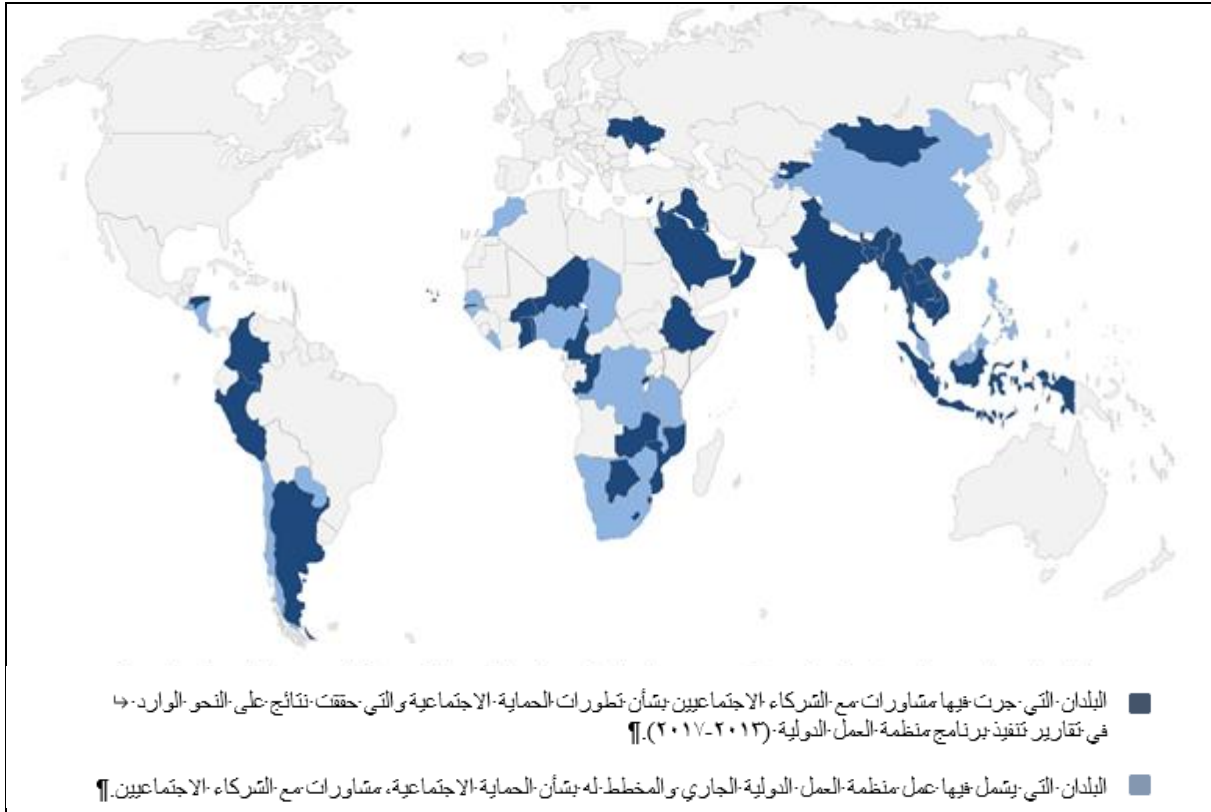
منذ عام ٢٠١٠، سادت ظروف سياسية واجتماعية واقتصادية صعبة في اليونان. وبعد أزمة الديون والشروط التي وضعها دائنو البلد (الهيئة الثلاثية للمفوضية الأوروبية والمصرف المركزي الأوروبي وصندوق النقد الدولي) مقابل الحصول على حزمة الإنقاذ المالي، عُدلت عدة جوانب في تشريعات حماية الاستخدام وإطار المفاوضات الجماعية والعلاقات الصناعية في البلد، مما قلص بشكل مفاجئ المساحة أمام الحوار الاجتماعي.

وتسليماً بالملاحظات المتتالية الصادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠١١ والداعية إلى إقامة حوار اجتماعي دائم ومكثف بشأن إصلاحات العمل في اليونان، والطلبات الواردة من حكومة اليونان، قدم المكتب مساعدة تقنية ومشورة سياسية مكثفتين أدتا إلى ما يلي:

- التوصل إلى اتفاق ثلاثي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤ بشأن إصلاحات قانون العمل (بتسهيل من المدير العام لمكتب العمل الدولي)؛
 - التوصل إلى اتفاق في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الرئيسية بشأن السبل الكفيلة بتحسين مشهد الحوار الاجتماعي؛
 - التوصل إلى اتفاق ثلاثي بشأن خارطة طريق لمعالجة العمل غير المنظم تمثيلاً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، وتعزيز تفتيش العمل من خلال مشروع ممول من منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١٥.
- وفي الفترة من عام ٢٠١٣ إلى عام ٢٠١٦، قام أحد كبار مسؤولي الاتصال لدى منظمة العمل الدولية في قبرص واليونان، ومقره في أثينا، بتسهيل المشورة والمساعدة المقدمتين من منظمة العمل الدولية في الميدان.

١٩٢. وقدم المكتب الدعم التقني والمشورة السياسية للهيئات المكونة الثلاثية للمساعدة على وضع استراتيجيات وطنية وقطاعية من شأنها أن: تنهض بالحوار الاجتماعي رفيع المستوى أثناء إصلاحات قانون العمل (في بلدان من بينها مثلاً غيانا وأوكرانيا)؛ تعالج العمل في الاقتصاد غير المنظم وتنظم العمال الذين يصعب تنظيمهم أو العمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة (في بوركينافاسو والمكسيك)؛ تعدّ العدة للتصديق على صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (في العراق وعمان). وفي تونس، دعمت المرحلة الثانية (٢٠١٤-٢٠١٧) من مشروع شامل ممول من النرويج الإصلاحات المتعلقة بالتنمية الإقليمية وسياسة العمالة والحماية الاجتماعية، في حين تهدف مرحلة ثالثة (اعتباراً من عام ٢٠١٧) إلى تعزيز تشغيل المجلس الوطني للحوار الاجتماعي (المنشأ بموجب العقد الاجتماعي لعام ٢٠١٣). وتدعم منهجية منظمة العمل الدولية للحوار الوطني القائمة على التقييم، التي أيدتها وكالات الأمم المتحدة المختلفة، من خلال الجهود التي تبذلها لتعميم الحوار الاجتماعي في دعمها الاستشاري التقني للدول الأعضاء، استحداث استراتيجيات وإصلاحات بشأن الحماية الاجتماعية من خلال المشاركة الثلاثية. وهي تسهم في تأمين درجة مناسبة من الإرادة السياسية والتوافق الاجتماعي من أجل تحقيق المزيد من الإصلاحات المناسبة والمستدامة تمثيلاً مع الغاية ١-٣ من أهداف التنمية المستدامة بشأن تنفيذ نُظم وتدابير مناسبة للحماية الاجتماعية لصالح الجميع على المستوى الوطني، بما في ذلك إرساء الأرضيات، وبحلول عام ٢٠٣٠ تحقيق تغطية يعتد بها للفقراء والمستضعفين.

الشكل ٣-١: التطورات في الحماية الاجتماعية بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧



١٩٣. وفي معظم الحالات، استُكملت أنشطة منظمة العمل الدولية ببناء قدرات مراعية لقضايا الجنسين تستهدف منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال على نحو منفصل، أو في سياق ثلاثي، وذلك غالباً بحسب الإقليم أو اللغة.

١٩٤. ومنذ عام ٢٠١٣، زاد المكتب من توسيع نطاق البحوث وتوليد المعارف لديه، فضلاً عن جهوده المبذولة في نشر المعارف من خلال الكتب والأدلة والأدوات السياسية والمواقع الإلكترونية، بما في ذلك في المجالات المواضيعية الرئيسية ذات الصلة بالحوار الاجتماعي، من قبيل: تأثير الأزمة الاقتصادية في العلاقات الصناعية في أيرلندا وأوروبا الجنوبية (٢٠١٤)؛ الحوار الاجتماعي في الاقتصاد الريفي (٢٠١٥)؛ الحوار الاجتماعي بعد الأزمة في الدول الأعضاء الثماني والعشرين في الاتحاد الأوروبي (٢٠١٧)؛ الحوار الاجتماعي والانتقال إلى السمة المنظمة (٢٠١٧)؛ المنشآت متعددة الجنسية والمؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي (٢٠١٧)؛ التحديات والمسائل الجديدة في الحوار الاجتماعي (٢٠١٧)؛ جدوى الحوار الاجتماعي (٢٠١٧).

١٩٥. وأدت الشراكات مع الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة إلى عقد أربعة اجتماعات عالمية سنوية تهدف إلى تعزيز دور المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي وتأثيرها في المسائل ذات الصلة بالعمل اللائق. وفي عام ٢٠١٧، اجتمع ممثلو ٣٧ مجلساً اقتصادياً واجتماعياً ومؤسسات مماثلة في أثينا لمناقشة دور الحوار الاجتماعي في رسم معالم مستقبل العمل واعتمدوا إعلاناً يتعهدون بمقتضاه بمعالجة التحديات والفرص الناشئة في هذا الصدد.

١٩٦. ونظم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية دورتين أكاديميتين بشأن الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٦، حضرهما ١٥٠ مشاركاً من ٦٨ بلداً. وقام المركز أيضاً بتعميم الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في الدورات الأكاديمية الأخرى التي نظمها بشأن الضمان الاجتماعي وقضايا الجنسين والهجرة والعمالة.

١٩٧. وأدت الشراكات مع مؤسسات الاتحاد الأوروبي (لا سيما المؤسسة الأوروبية من أجل تحسين ظروف المعيشة والعمل والمفوضية الأوروبية) إلى أنشطة مشتركة لبناء قدرات الجهات الفاعلة والمؤسسات الوطنية في مجال الحوار الاجتماعي لتوسيع قاعدة معارفها وتسهيل الحوارات السياسية.^{١٢}

١٩٨. وفي عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧، شاركت قرابة ١١٣ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية في حوارات ثلاثية وطنية أو فوق وطنية بشأن مستقبل العمل، تتمحور إلى حد كبير حول أربعة مواضيع، هي: العمل والمجتمع؛ توفير فرص العمل اللائق للجميع؛ تنظيم العمل والإنتاج؛ الإدارة السديدة للعمل.

٥-٣ الحوار الاجتماعي الثنائي

١٩٩. منذ عام ٢٠١٣، سُجِّلَ ١٦ تصديقاً جديداً على الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (الجدول ٣-١) إلى حد كبير نتيجة الأنشطة الترويجية للمكتب.

الجدول ٣-١: التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية منذ عام ٢٠١٣

الاتفاقية رقم ٨٧	الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ١٥١	الاتفاقية رقم ١٥٤
جمهورية ملديف والصومال وأوزبكستان	كندا وجمهورية ملديف والصومال	البوسنة والهرسك والمغرب والفلبين والاتحاد الروسي وجمهورية مقدونية واليوغوسلافية السابقة وتونس	البوسنة والهرسك والجمهورية التشيكية وجمهورية مقدونية واليوغوسلافية السابقة وتونس

٢٠٠. وبالإضافة إلى الأنشطة الترويجية، ركزت مختلف منتجات المكتب والمساعدة التقنية على العلاقات الصناعية. وفي عام ٢٠١٥، أطلقت قاعدة بيانات للعلاقات الصناعية (IRData) تتضمن بيانات عن الكثافة النقابية وتغطية المفاوضة الجماعية في ١١٠ بلدان. وأطلقت قاعدة بيانات أخرى للعلاقات الصناعية (IRLex) تلخص الأطر القانونية في ٤١ دولة عضواً، على أساس تجريبي في آذار/ مارس ٢٠١٦. وأجريت بحوث بشأن الاتجاهات والتطورات في الاقتصادات الناشئة فيما يتعلق بتأثير إصلاحات قانون العمل في المفاوضة الجماعية وفي علاقات العمل والعمل اللائق في اليونان ورومانيا. كما نُشر ملحق للدليل بشأن المفاوضة الجماعية وتسوية النزاعات في الخدمة العامة.

٢٠١. وأدرجت المفاوضة الجماعية في التدخلات الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين على المستوى القطري في أمريكا الجنوبية وأفريقيا، بما في ذلك من خلال الأدلة المنشورة. وعلى المستوى الدولي، نُشر موجز بشأن التفاوض من أجل المساواة بين الجنسين وبشأن دور المفاوضة الجماعية في تعزيز المساواة بين الجنسين. وأصدر المكتب أيضاً موجزات عن الاتجاهات في تغطية المفاوضة الجماعية وعن تحسين ظروف العمل بالنسبة إلى العمال المنزليين.

٢٠٢. وجرى اختبار دليل سياسي بشأن المفاوضة الجماعية في عام ٢٠١٥ في رواندا وسري لانكا قبل نشره في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥. وأطلق برنامج تدريبي جديد بالاستناد إلى هذا الدليل السياسي في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦. واستمر المركز أيضاً في تقديم دوراته التدريبية بشأن مهارات التفاوض من أجل عالم العمل، التي تجري ثلاث مرات في السنة.

٢٠٣. وكجزء من الحملة الرامية إلى تشجيع التصديق على اتفاقيات المفاوضة الجماعية وتنفيذها، صدر في نيسان/ أبريل ٢٠١٥ دليل مشروع لاتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، وتوصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣)، بعنوان تعزيز المفاوضة الجماعية.

٢٠٤. ونشر المكتب أيضاً صحائف وقائع بشأن المفاوضة الجماعية والصفة التمثيلية والاعتراف بالمفاوضة الجماعية ومواضيع للمفاوضة الجماعية وتطبيق الاتفاقيات الجماعية. كما نشر وثيقة عمل وموجزاً بشأن التعاون في مكان العمل، وبحث الاتجاهات الحديثة والعلاقة بين التعاون في مكان العمل وعمليات الحوار الاجتماعي الأخرى.

^{١٢} انظر:

K. Papadakis and Y. Ghellab (eds): *The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland: Social dialogue actors and institutions in times of crisis* (ILO, Geneva, 2014); I. Guardiancich and O. Molina (eds): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (ILO, Geneva, 2017).

٢٠٥. وفي إطار برنامج العمل الأفضل، أُجري في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧ ما لا يقل عن ٤٠٠٠ تقييم بشأن امتثال المصانع لقوانين العمل الوطنية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وواصل المكتب العمل مع أصحاب المصانع والعمالين فيها لوضع خطط التحسين ومن ثم رصد التقدم المحرز، إضافة إلى تقديم التدريب والعمل مع المكاتب الإقليمية والقطرية لمنظمة العمل الدولية لمساعدة الهيئات المكونة على اعتماد التدابير اللازمة لمعالجة الأسباب الجذرية لعدم الامتثال. وأدت المشورة السياسية والخدمات التقنية وأنشطة بناء القدرات المقدمة في إطار البرنامج، بما في ذلك المشاركة المباشرة مع الهيئات المكونة في بلدان من قبيل بنغلاديش وكمبوديا وهايتي وإندونيسيا والأردن ونيكاراغوا وفيتنام، إلى إنشاء لجان ثنائية في مكان العمل. وقد أظهر تقييم مستقل لبرنامج العمل الأفضل، أنجز في عام ٢٠١٦، أن حسن سير الحوار الاجتماعي في مكان العمل هو عامل مهم من أجل تحقيق تحسينات في الامتثال وظروف العمل ورفاه العمال.^{١٣}

٢٠٦. وأعدّ المكتب أحدث معلوماتية (InfoStories) بشأن المفاوضات الجماعية وأشكال الاستخدام غير المعتادة، ووثيقة عمل بشأن اقتصاد الأعمال الصغيرة وموجزاً بشأن المفاوضات الجماعية وأشكال الاستخدام غير المعتادة. وساعد الهيئات المكونة على استعراض أو وضع سياسات وتدابير قائمة على البيانات لتعزيز المفاوضات الجماعية والتعاون في مكان العمل في أكثر من ١٨ بلداً.

٢٠٧. ونظم المكتب ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية ورش عمل مكيفة حسب الحاجة بشأن معالجة المظالم في بنغلاديش وإثيوبيا في عام ٢٠١٧. وفي جورجيا، جرى تدريب قرابة ٨٢ ممثلاً عن أصحاب العمل والعمال في تبليسي، و ١٠٢ ممثلاً في أقاليم أخرى، من خلال برامج تدريبية من ثلاثة أيام بشأن تعزيز الحوار في مكان العمل في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧.

٢٠٨. وفي عام ٢٠١٥، استضافت منظمة العمل الدولية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي ورشة عمل ثلاثية إقليمية في بانكوك بشأن الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية في قطاع الملابس في آسيا، لتقاسم المعارف بين ممثلي منظمات أصحاب العمل وممثلي منظمات العمال وممثلي الحكومات من سبعة بلدان آسيوية منتجة للملبوسات. وفي عام ٢٠١٧، نُظمت في بانكوك ورشة عمل إقليمية ثلاثية بشأن التشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية في قطاع الملابس في آسيا، اشتركت في استضافتها منظمة العمل الدولية والوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية. وشارك المكتب أيضاً في مشاريع التعاون الإنمائي الممولة من حكومتي الدانمرك والسويد ومنشأة سويدية متعددة الجنسية لتعزيز العلاقات الصناعية السليمة في قطاعي الملابس والمنسوجات في بنغلاديش وكمبوديا وإثيوبيا وميانمار.

٦-٣ الحوار الاجتماعي العابر للحدود

٢٠٩. توفر الاجتماعات القطاعية لمنظمة العمل الدولية - وهي نفسها شكل من أشكال الحوار الاجتماعي العابر للحدود - منتدى للحوار الاجتماعي بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال من عدة دول أعضاء مختلفة بشأن المسائل الرئيسية والناشئة في قطاعات مختارة. وفي الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، عُقد عدد من الاجتماعات القطاعية التي توصلت فيها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى توافق في الآراء بشأن مواضيع رئيسية، بما فيها المواضيع ذات الصلة بديناميات سلاسل التوريد والإمداد وأهمية الحوار الاجتماعي العابر للحدود.^{١٤} واعتمدت الهيئات المكونة الثلاثية نقاطاً وتوصيات توافقية بشأن مواضيع منها، على سبيل المثال: الأجور وساعات العمل في صناعات المنسوجات والملابس والجلود والأحذية (٢٠١٤)؛^{١٥} السلامة والصحة المهنية في صناعة النفط والغاز في أفريقيا جنوب الصحراء (٢٠١٧)؛^{١٦} المسائل المتعلقة بصيادي الأسماك

^{١٣} انظر:

ILO and IFC: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness: A summary of an independent assessment of the Better Work Programme* (Geneva, 2016).

^{١٤} ترد قائمة بجميع الأنشطة القطاعية منذ عام ٢٠١٣ على الموقع الإلكتروني التالي:
<http://www.ilo.ch/sector/activities/sectoral-meetings/lang--en/nextRow--0/index.htm>.

^{١٥} انظر:

ILO: *Points of consensus: Global Dialogue Forum on wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries* (Geneva, 23-25 Sep. 2014).

^{١٦} انظر:

ILO: *Points of consensus: Sub-Saharan African Tripartite Workshop on occupational safety and health in the oil and gas industry* (Maputo, 17-18 May 2017).

المهاجرين؛^{١٧} قدرة الشركات على التكيف للتعامل مع تقلبات الطلب وانتشار شكل العمالة المؤقتة وغير ذلك من أشكال العمالة في صناعة الإلكترونيات (٢٠١٤).^{١٨}

٢١٠. ويُعزز إعلان المنشآت متعددة الجنسية المنفتح، الحوار الاجتماعي عبر الحدود. وتشمل الأدوات التشغيلية للإعلان الآن إشارة مباشرة إلى الاتفاقية رقم ١٤٤، وتُتيح مجالاً أكبر أمام الشركات والنقابات لحوار تيسره منظمة العمل الدولية عند الطلب. ويُشجع الإعلان أيضاً الدول الأعضاء على تعيين جهات تنسيق وطنية على أساس ثلاثي، لتعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى القطري وحفز الحوار الاجتماعي بشأن المسائل المتعلقة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية وتنظيم منديبات للحوار الثلاثي وأكثر للهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت متعددة الجنسية. وهذا الحوار يمكن أن يشمل الحوار بين بلدان المقر والبلدان المضيفة للمنشآت متعددة الجنسية، وينطوي على مكوّن الحوار الاجتماعي الثلاثي العابر للحدود، الوارد في الصك المذكور. وقد عيّنت عدة دول أعضاء في منظمة العمل الدولية بالفعل جهات تنسيق وطنية، أو هي بصدد تعيينها.

٢١١. ونظم المكتب العديد من الدورات التدريبية للهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت بشأن تطبيق مبادئ الإعلان (بما في ذلك من خلال التعلم الإلكتروني) وأعد مذكرات توجيهية للسياسة العامة وأقام شراكات بشأن تعزيز الحوار الاجتماعي في تشغيل المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك في قطاع التعدين في زامبيا وقطاع السلع الرياضية في باكستان وقطاع الإلكترونيات في مناطق تجهيز الصادرات في فيتنام.

٢١٢. وعلى المستوى العالمي، أعاد مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٧ التأكيد على أن الحوار الاجتماعي أساسي لتحقيق الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة.^{١٩} وعلى المستوى الإقليمي الفرعي، تضمنت بعض المبادرات الهادفة إلى ترسيخ مبادئ الحوار الاجتماعي في إدارة هجرة اليد العاملة، بناء القدرات المؤسسية وقدرات الشركاء الاجتماعيين. ومنذ عام ٢٠١٣، عُقدت أربعة اجتماعات ثلاثية عالمية و٥٥ اجتماعاً ثلاثياً إقليمياً أو إقليمياً فرعياً وسبعة اجتماعات ثلاثية أقليمية بشأن هجرة اليد العاملة بدعم من منظمة العمل الدولية.

٢١٣. وأجرى المكتب أيضاً بحثاً إضافياً لتقييم أحكام العمل في ترتيبات التجارة والاستثمار، بما في ذلك الجوانب المتصلة بالحوار الاجتماعي.^{٢٠}

٢١٤. وأطلقت في أواخر عام ٢٠١٣ بالشراكة مع المفوضية الأوروبية، قاعدة بيانات إلكترونية بشأن جميع اتفاقات الشركات عبر الوطنية الموقعة بين المنشآت متعددة الجنسية والنقابات الأوروبية والعالمية، تحتوي على معلومات عن مضمون هذه الاتفاقات وتغطيتها والأطراف الموقعة عليها.^{٢١} وفي عام ٢٠١٦، أُطلق مشروعان بحثيان حول الاتفاقات الإطارية الدولية بشأن نشأة الاتفاقات الإطارية الدولية وتطورها وفعاليتها على طول سلاسل قيم منشآت مختارة من المنشآت متعددة الجنسية. ومن المقرر نشر نتائج المشروعين في أوائل عام ٢٠١٨ ومنتصفه.

٢١٥. وفيما يتعلق بالحوار على مستوى القطاعات متعددة الشركات، قدم المكتب المساعدة التقنية للاتحادات النقابية العالمية والمنشآت متعددة الجنسية والشركاء الاجتماعيين وإدارات العمل لتعزيز الحوار الاجتماعي العابر للحدود في سلاسل إمداد وتوريد الملابس الجاهزة. وعلى سبيل المثال، دعم المكتب الأطراف الموقعة على اتفاق منع الحرائق وسلامة المباني في بنغلاديش للتوصل إلى اتفاق وقدم المشورة التقنية بشأن إجراءات التنفيذ وسهّل الجهود المبذولة للتنسيق مع الهيئات المكونة الوطنية وتحالف بنغلاديش. وقدم المكتب أيضاً المشورة التقنية لدعم مبادرة حديثة مسماة العمل والتعاون والتحول، تشمل العديد من المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية

^{١٧} انظر:

ILO: *Conclusions on the promotion of decent work for migrant fishers*, Tripartite Meeting on Issues relating to Migrant Fishers (Geneva, 18–22 Sep. 2017).

^{١٨} انظر:

ILO: *Points of consensus: Global Dialogue Forum on the adaptability of companies to deal with fluctuating demands and the incidence of temporary and other forms of employment in electronics* (Geneva, 9–11 Dec. 2014).

^{١٩} مكتب العمل الدولي: قرار بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧.

^{٢٠} انظر:

ILO: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, Studies on Growth with Equity (Geneva, 2016).

^{٢١} انظر: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>.

العالمية، بهدف تعزيز المفاوضة الجماعية والأجور المعيشية في صناعة الملابس والمنسوجات من خلال المفاوضة الجماعية المرتبطة بممارسات الشراء على مستوى الصناعة.^{٢٢}

٧-٣ تعميم الحوار الاجتماعي في أهداف التنمية المستدامة

٢١٦. يُشكل العمل اللائق جزءاً مهماً في مسعى التوصل إلى اتساق السياسات في النظام متعدد الأطراف وتحقيق الأهداف الإنمائية الوطنية في مجموعة واسعة من المجالات السياسية.^{٢٣} وعادة ما كان يحدث هذا قبل عام ٢٠١٥، على المستوى القطري، من خلال أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي حددت أطر البرنامج الاستراتيجي للدعم الذي تقدمه الأمم المتحدة وقدمت نظرة متبصرة عن التقدم المحرز على الصعيد القطري والنتائج المحققة والأهداف المحددة في سياق الأهداف الإنمائية للألفية. ومنذ عام ٢٠١٥، وُقِر برنامج عام ٢٠٣٠ وأهدافه إطاراً يرمي إلى تعزيز اتساق السياسات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

٢١٧. ويدعو برنامج عام ٢٠٣٠ الدول إلى: حماية حقوق العمال وتعزيز بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال (الغاية ٨-٨)، لا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، كما يتجلى ذلك في المؤشر ٨-٨-٢؛ تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة (الغاية ١٦-٣)؛ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة (الغاية ١٦-٦)؛ ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات (الغاية ١٦-٧).

١-٧-٣ دور الحوار الاجتماعي في برنامج عام ٢٠٣٠

٢١٨. وُقِرَت مبادرة منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على الفقر إطاراً يجمع جميع أنشطة منظمة العمل الدولية ذات الصلة سعياً إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وقد ركزت طلبات الحصول على مساعدة منظمة العمل الدولية على تنمية القدرات الثلاثية وإسداء المشورة السياسية بشأن العمليات الوطنية وعلى نُظم الرصد والإبلاغ المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة.^{٢٤} وما انفكت هذه المجالات ترسم معالم تطور البرامج القطرية للعمل اللائق لما بعد عام ٢٠١٥.

٢١٩. وقدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية لإشراك الشركاء الاجتماعيين في المشاورات المتعلقة بأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وعملت على دعم الفرق القطرية للأمم المتحدة في السعي إلى مواءمة أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية مع أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٨.٥ ونفذ المكتب والاتحاد الدولي لنقابات العمال مشروعاً بحثياً مشتركاً لتحسين قاعدة المعارف بشأن إسهام الحوار الاجتماعي في أهداف التنمية المستدامة في غانا وإندونيسيا وأوروغواي (في عام ٢٠١٦) ودور الحوار الاجتماعي في الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم في الأرجنتين وكوستاريكا وكينيا (في عام ٢٠١٧).

٢-٧-٣ تقييم آثار الحوار الاجتماعي

٢٢٠. يجري الحوار الاجتماعي في الأغلب على المستوى القطري، كما يظهر مرات عديدة في هذا التقرير. وتوفر الاستعراضات الوطنية الطوعية لأهداف التنمية المستدامة اعتباراً من عام ٢٠١٦، والمقدمة من بعض الدول الأعضاء إلى المنتدى السياسي السنوي رفيع المستوى للأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة، نظرة ثاقبة عن كيفية استخدام الحوار الاجتماعي في سياق برنامج عام ٢٠٣٠. ويُظهر التقرير التوليقي بشأن الاستعراضات الوطنية الطوعية لعام ٢٠١٦، التي شملت ٢٢ بلداً، والتقرير بشأن استعراضات عام ٢٠١٧، التي شملت ٤٣ بلداً، أن بلداناً متنوعة مثل الصين ومصر وفرنلندا والفلبين وساموا وسويسرا شددت على أهمية إشراك أصحاب

^{٢٢} انظر: <https://actonlivingwages.com>.

^{٢٣} انظر:

ILO: *Decent Work and inclusive sustainable growth: Challenges for global policy*, Governing Body, 326th Session, Geneva, Mar. 2016, GB.326/INS/5.

^{٢٤} انظر:

ILO: *The ILO and the United Nations Development System*, Governing Body, 329th Session, Geneva, Mar. 2017, GB.329/INS/7.

^{٢٥} انظر:

UN Development Operations Coordination Office: *2016 United Nations Development Assistance Framework*, Desk Review (New York, Nov. 2016).

المصلحة المتعددين في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.^{٢٦} بل تبيّن أيضاً أن بإمكان أهداف التنمية المستدامة أن تُنشط الحوار الاجتماعي (الإطار ٣-٢). بيد أن قلة من البلدان أشارت إلى إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مراحل تصميم أو إعداد الاستعراضات الوطنية الطوعية أو في الإجراءات الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة.^{٢٧} ومع ذلك، يتجلى هذا الإشراك في الاستعراضات الوطنية الطوعية لعام ٢٠١٧ مثلاً في بلجيكا والبرتغال والسويد.

الإطار ٣-٢ كيف يمكن لأهداف التنمية المستدامة أن تُنشط الحوار الاجتماعي: حالة كوستاريكا

تقدم كوستاريكا أحد الأمثلة على الطريقة التي يمكن بها للحوار الاجتماعي في سياق أهداف التنمية المستدامة أن يكون بمثابة وسيلة ليس فقط لتنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، وإنما أيضاً لتنشيط الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني. وقد كانت عملية تنفيذ أهداف التنمية المستدامة بمثابة منبر لإعادة إطلاق الحوار الوطني الذي بدأ أنه انهار بعد استفتاء تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ المثير للجدل بشأن التصديق على اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الوسطى.

وفي حين أن نقابات العمال نظرت بارتياح في البداية إلى دعوة الحكومة للمشاركة في عملية أهداف التنمية المستدامة، فقد اقتنعت بالبعد المتعلق بحقوق الإنسان في برنامج عام ٢٠٣٠ والعملية المنهجية التي اقترحتها الحكومة بالاستناد إلى بناء توافق في الآراء. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، وقّعت الفروع الثلاثة للحكومة والمجتمع المدني والمنظمات الدينية والمنشآت ميثاقاً وطنياً، تعهدت بموجبه بتعزيز أهداف التنمية المستدامة والامتثال لها ورصد عملية التنفيذ وتقديم التقارير بشأنها.

والميثاق الوطني هو ثمرة عملية شاملة وتشاركية تضم أصحاب المصلحة الوطنيين. وهو يتناول الهدف ١٧، بشأن تعزيز وسائل تنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة، عن طريق إبراز أهمية إقامة تعاون بين القطاعين العام والخاص من أجل تحقيق التنمية المستدامة. وتحققاً لهذا الغرض، أنشئت أمانة تقنية جديدة لأهداف التنمية المستدامة بموجب مرسوم رئاسي يُوطد ولايتها وهيكلها الإداري استناداً إلى نهج متعدد أصحاب المصلحة. غير أن دراسة حديثة أجرتها منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال تُظهر أن إقامة (أو استئناف) حوار اجتماعي ليس سوى الخطوة الأولى في عملية طويلة لبناء الثقة وضمان المشاركة المستمرة للشركاء الاجتماعيين.*

* المصدر:

R. Cheng Lo: *El diálogo social en la construcción de una estrategia nacional para la transición de la economía informal a la economía formal en Costa Rica* [Social dialogue in the building of a national strategy for the transition from the informal to the formal economy in Costa Rica] (San José, Costa Rica, Oct. 2017), unpublished.

٢٢١. إن الإدماج الرسمي للعديد من عناصر برنامج العمل اللائق في الهدفين ٨ و ١٦، على وجه الخصوص، من برنامج عام ٢٠٣٠، إلى جانب تحسين اتساق البرامج القطرية للعمل اللائق مع الأولويات القطرية في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، يوفر مداخل مهمة لإشراك الشركاء الاجتماعيين في التخطيط الإنمائي الوطني وفي تصميم أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ونتائج استعراض منظمة العمل الدولية المكتبي لعام ٢٠١٥، الذي حلل تعميم برنامج العمل اللائق في ٤٣ إطار عمل للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، تبعث على التفاؤل.^{٢٨} وقد تناول الاستعراض بالدراسة بلداناً من خمسة أقاليم خلال الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى آذار/مارس ٢٠١٥، وخلص إلى أنه من أصل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية البالغ عددها ٤٣ إطاراً، يتضمن ٣٠ إطار عمل إشارة إلى الحوار الاجتماعي الثلاثي وإشراك الشركاء الاجتماعيين، وذلك في بعض الأحيان خلال دورة التخطيط بأكملها. ويمثل ذلك زيادة بنسبة ٦ في المائة مقارنة بالنتائج التي توصل إليها استعراض مماثل أجري في عام ٢٠١٢. غير أن استعراضاً مكتبياً لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في ٢٧ بلداً وإقليمياً كانت قد بدأت عملية التنفيذ بحلول عام ٢٠١٦، قدّم صورة أكثر ضبابية، حيث أشار عدد قليل

^{٢٦} انظر:

UN Department of Economic and Social Affairs, Division for Sustainable Development: *Synthesis of Voluntary National Reviews: 2016 and 2017 Voluntary National Reviews: Synthesis Report*.

^{٢٧} مثل هذه العمليات موجودة لدى بعض البلدان، مثل ألمانيا، لكنها لا تتجلى دائماً في الاستعراضات الوطنية الطوعية أو في التقارير المقدمة إلى المنتدى السياسي رفيع المستوى.

^{٢٨} انظر:

ILO: *Mainstreaming the strategic objectives of the Decent Work Agenda in UNDAFs and UN Joint Programming (2013–2015)* (Geneva, Apr. 2015).

من البلدان بوضوح إلى استخدام العمليات الثلاثية.^{٢٩} ومع ذلك، فقد وُجدت أمثلة مثيرة للاهتمام على استشارة الشركاء الاجتماعيين في وضع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في دولة بوليفيا المتعددة القوميات والبرازيل ومنغوليا وبيرو والسنغال وأوكرانيا.

٣-٧-٣ المنظمات متعددة الأطراف والحوار الاجتماعي: أمثلة مختارة

٢٢٢. شجعت منظمة العمل الدولية المنظمات الدولية الأخرى والمبادرات متعددة الأطراف على العمل مع الشركاء الاجتماعيين في سياق أهداف التنمية المستدامة وفيما بعدها. وعلى سبيل المثال في إطار شراكة البنك الدولي "دعونا نعمل" تشكلت المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، عاملاً في استهلال عملية لتصميم استراتيجيات الوظائف الوطنية في ثلاثة بلدان رائدة (بنغلاديش وباراغواي وتونس).

٢٢٣. وخلال الاجتماعات التي نُظمت في مقر منظمة العمل الدولية وفي قبرص واليونان وأيرلندا والبرتغال من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٤، حفز المكتب حواراً سياسياً بشأن آثار أزمة الدين العام في الحوار الاجتماعي ومؤسسات سوق العمل مع الهيئة الثلاثية للدائنين (المفوضية الأوروبية والمصرف المركزي الأوروبي وصندوق النقد الدولي) والهيئات المكونة الثلاثية في البلدان الأكثر تضرراً من الأزمة. بالإضافة إلى ذلك، ضمت المؤتمرات السنوية المشتركة بين منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة بشأن الحوار الاجتماعي حول المسائل المتصلة بالعمل اللائق مشاركين من البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة التجارة العالمية ومصرف التنمية الآسيوي والمفوضية الأوروبية والمنتدى الاقتصادي العالمي ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ.

٢٢٤. وفي تحول مشجع، تنص المذكرة الإرشادية من أجل المراقبة بموجب المادة الرابعة من المشاورات، الصادرة عن صندوق النقد الدولي لعام ٢٠١٥، على أنه "ينبغي للموظفين أن يطلبوا بشكل روتيني عقد اجتماعات مع القادة السياسيين (مثل البرلمانين) ونقابات العمال وممثلي قطاع الأعمال ومنظمات المجتمع المدني" بغية المساعدة على حفز نقاش متعلق بالسياسات العامة. وليس من الواضح إلى أي مدى تُطبق البعثات الميدانية التابعة لصندوق النقد الدولي هذه المبادئ، لا سيما في البلدان التي عقدت ترتيبات تمويل مع صندوق النقد الدولي. وقد شهدت قبرص واليونان وأيرلندا والبرتغال ورومانيا، التي تشارك في إصلاحات علاقات العمل والعلاقات الصناعية بقيادة صندوق النقد الدولي، تغييرات في النظم الوطنية للعلاقات الصناعية أدت إلى تراجع الحوار الاجتماعي والمداولة العامة، لا إلى زيادتهما.^{٣٠}

٢٢٥. وأكّبت المكتب مع منظمة التجارة العالمية على إعداد منشور مشترك يؤكد على أن الحوار الاجتماعي "أساسي لجعل نظم المهارات تستجيب لاحتياجات الصناعة، بما في ذلك الصناعات التي تنتج السلع والخدمات القابلة للتداول".^{٣١}

٢٢٦. وعمل المكتب أيضاً على نحو وثيق مع منظمة الصحة العالمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لإدماج العمل اللائق والحوار الاجتماعي في عمل الحكومات بشأن أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. وتشارك في رئاسة اللجنة رفيعة المستوى بشأن الصحة والعمالة والنمو الاقتصادي، منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة التعاون في الميدان الاقتصادي. وقد وُضع برنامجها المشترك "العمل من أجل الصحة" لتنسيق تنفيذ خطط العمل.

٢٢٧. ويمثل تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة هدفاً جامعاً في الإصلاح الجاري للأمم المتحدة. وحتى وقت كتابة هذا التقرير، كانت سيناريوهات مختلفة تتكشف، بينما لا يزال يتعين تحليل تفاصيل الانعكاسات بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية كوكالة متخصصة ثلاثية ذات وظيفة معيارية، من وكالات الأمم المتحدة. ومن الواضح أن القيمة المضافة الفريدة لمنظمة العمل الدولية في التعاون الإنمائي، بما في ذلك مكانتها كعضو في أسرة الأمم المتحدة، تلقى اعترافاً بها على نطاق واسع. كما أن برنامجها المعياري وطابعها الثلاثي وخبرتها في الحوار الاجتماعي وقدرتها التنظيمية، تجعل منها شريكاً أساسياً في العديد من الجهود المبذولة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

^{٢٩} انظر:

M. Mexi: *Mainstreaming the ILO social dialogue model and inducing coherence across international organisations: Key developments and the way forward*, unpublished.

^{٣٠} انظر: Papadakis and Ghellab, op. cit., pp. 1-4.

^{٣١} انظر: ILO and WTO: *Investing in skills for inclusive trade* (Geneva, July 2017), p. 13.

مبادرات أخرى لتعميم الحوار الاجتماعي

٢٢٨. تعتمد عدة شراكات لمنظمة العمل الدولية على مشاركة الشركاء الاجتماعيين كعنصر أساسي لوضع السياسات العامة. وهي تشمل التالي: التحالف ٧-٨ (لاستئصال العمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر وعمل الأطفال)؛ المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة للشباب (بمشاركة ٢١ هيئة من الأمم المتحدة، وهي تركز على الغائتين ٦-٨ و٨-ب من أهداف التنمية المستدامة)؛ الشراكة العالمية من أجل حماية اجتماعية شاملة (استهلتها منظمة العمل الدولية والبنك الدولي، وأطلقت رسمياً في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦)؛ المبادرة العالمية للتوظيف العادل (للمساعدة على منع الاتجار بالبشر وحماية حقوق العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، من الممارسات التعسفية والاحتياطية)؛ الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر (التي تضم خمس وكالات للأمم المتحدة لدعم البلدان الراغبة في تحقيق نمو أكثر اخضراراً وشمولاً)؛ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (الذي يُروج، ضمن ما يُروج، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل)؛ الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور (الذي أطلقته منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، والذي يركز على الغاية ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة)؛ فريق الخبراء رفيع المستوى التابع للأمم المتحدة والمعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة، الذي تشارك منظمة العمل الدولية في عضويته.

٢٢٩. والاتفاق العالمي من أجل العمل اللائق والنمو الشامل، هو شراكة متعددة أصحاب المصلحة استهلتها السويد بدعم من منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لتعزيز الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية السليمة، بما في ذلك كأدوات لتحقيق الهدف ٨ من برنامج عام ٢٠٣٠. وتضم هذه الشراكة، التي أطلقت في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، أكثر من ٥٠ حكومة ومنشأة ونقابة ومنظمات أخرى تعهدت بتعزيز الحوار الاجتماعي. وتهدف الشراكة إلى التصدي للتحديات المطروحة في سوق العمل العالمية وتمكين جميع الناس من الاستفادة من العولمة. والمفهوم الذي يقوم عليه الاتفاق العالمي هو أن الحوار الاجتماعي الفعال يمكن أن يسهم في العمل اللائق، الأمر الذي سيؤدي إلى نمو شامل ويعود بالنفع على العمال والشركات والمجتمع بشكل عام.

الروابط بين الحوار الاجتماعي والأهداف الاستراتيجية الأخرى لمنظمة العمل الدولية

٢٣٠. إن الهدف الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية المتمثل في تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي إنما هو غاية في حد ذاته وسيلة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى لمنظمة العمل الدولية. ومنذ عام ٢٠١٣، تكثف التعاون في جميع أقسام المكتب لضمان تعميم الحوار الاجتماعي - الذي ما فتئ يشكل المحرك السياسي المشترك في البرنامج والميزانية منذ الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ - في الأهداف الاستراتيجية الأخرى لكفالة الاتساق وأوجه التآزر على الصعيد الداخلي. وقد وضعت مؤشرات لقياس هذا التعميم. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، قام المكتب بتعزيز الحوار الاجتماعي في إطار النتائج السياسية العشر جميعها للبرنامج والميزانية، وبالأخص في إطار العمالة (النتيجة ١) والحماية الاجتماعية (النتيجة ٣) وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم (النتيجة ٦) والامتثال في مكان العمل (النتيجة ٧).

تعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٢٣١. على الرغم من التصديقات الجديدة، تبقى الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ أقل الاتفاقيات الأساسية التي حظيت بالتصديق، حيث يعيش نصف سكان العالم تقريباً في بلدان لم تصدق على إحدى هاتين الاتفاقيتين أو عليهما معاً. وقد أشار نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية، لا سيما لجنة الحرية النقابية واللجنة المعنية بتطبيق المعايير، مراراً إلى أعمال التمييز المناهض للنقابات والإفلات من العقاب بوصفها عوامل رئيسية تؤثر في ممارسة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وبالتالي الحوار الاجتماعي.^{٣٢}

٢٣٢. وإلى جانب الإجراءات المتعلقة بالمعايير، أبرز تقرير المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٧ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أهمية المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية للتصدي للعقبات القائمة أمام الحرية النقابية عن طريق النهوض بمؤسسات الحوار الاجتماعي وتعزيز الثقة بها. وشملت المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية تقييمات متعمقة للتحديات المطروحة أمام الحرية النقابية على الصعيد الوطني، متبوعة بخطط عمل وطنية بمشاركة ثلاثية وحملات ذات صلة لإذكاء الوعي وبناء القدرات المؤسسية وتعزيز قدرات منظمات أصحاب

^{٣٢} بالنسبة إلى البرازيل وماليزيا والاتحاد الروسي، انظر ملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، جنيف، ٢٠١٧.

العمل ومنظمات العمال. وفي الفترة بين عامي ٢٠١٢ و٢٠١٦، وافقت منظمة العمل الدولية على ١٠٧ مشاريع جديدة للتعاون الإنمائي لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كانت ١٢ في المائة منها بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. هذا بالإضافة إلى الأنشطة الممولة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية.

٢٣٣. وعلى الرغم من التقدم الذي أحرزته بعض الدول في تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في مناطق تجهيز الصادرات (مثلاً في نيكاراغوا)، لا تزال هناك تحديات أمام تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي عام ٢٠١٦، ناقش مؤتمر العمل الدولي موضوع العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية واعتمد استنتاجات تضمنت إشارة إلى حاجة الحكومات إلى "النهوض على نحو نشط بالحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ... بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات".^{٣٣} وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، خلص اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن تعزيز العمل اللائق وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالح العاملين في مناطق تجهيز الصادرات، إلى أن العاملين في مناطق تجهيز الصادرات يواجهون عادة عقبات في ممارسة حقوقهم في التنظيم وقد تواجه النقابات العوائق والتمييز، كما أن المفاوضات الجماعية لا تزال أمراً نادراً. ووجد أيضاً أن هذه التحديات ليست محصورة في مناطق تجهيز الصادرات وعادة ما تعكس الوضع في الاقتصاد المنظم بالمعنى الأوسع.^{٣٤} ودعت الاستنتاجات منظمة العمل الدولية إلى دعم تطوير الحوار الاجتماعي على جميع المستويات في البلدان التي تشغل مناطق تجهيز الصادرات. وفي الواقع، تضمنت مشاريع منظمة العمل الدولية بشأن مناطق تجهيز الصادرات حتى الآن، من قبيل المشاريع المضطلع بها في صناعة النسيج في باكستان، بُعداً مرتبطاً بالحوار الاجتماعي.

٢٣٤. وأدرج المكتب الحوار الاجتماعي في سياساته وأنشطته المتعلقة بعمل الأطفال في مشاريع التعاون الإنمائي. ومنذ عام ٢٠١٢، وضعت اللجان الثلاثية قوائم وطنية بالأعمال الخطيرة بالنسبة إلى الأطفال، على النحو المنصوص عليه في اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، في شيلي وكوت ديفوار وهندوراس وملاوي ومالي وأوغندا وزامبيا. واعتمدت خطط وطنية لمنع عمل الأطفال والقضاء عليه وحماية العمال المراهقين في بلدان أخرى. وفي الأرجنتين على سبيل المثال، ستنفذ اللجنة الوطنية للقضاء على عمل الأطفال الخطة الوطنية بمشاركة ممثلين عن الحكومة ونقابات العمال ورابطات أصحاب العمل والمجتمع المدني. وهناك أمثلة إضافية على استخدام الحوار الاجتماعي في الجهود المبذولة للتصدي لعمل الأطفال في بنن وغانا والهند وكينيا ومدغشقر وملاوي والمغرب وجمهورية تنزانيا المتحدة وتونس وأوغندا وزامبيا.^{٣٥}

٢٣٥. وقد طُبق نهج مماثل فيما يتعلق بالقضاء على العمل الجبري. ومن الأمثلة على ذلك مشاريع تتعلق بالقضاء على العمل الجبري وتحتوي على عناصر قوية للحوار الاجتماعي، في البرازيل والصين ومنغوليا وباكستان وفيتنام.

٢٣٦. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، قام مجلس الإدارة بمناقشة وتأييد استراتيجية عمل لمنظمة العمل الدولية بشأن الشعوب الأصلية والقبلية، تمشياً مع اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩). وقدم المكتب الدعم لإنشاء آليات للتشاور في كولومبيا وغواتيمالا وهندوراس ونيبال وبيرو. بالإضافة إلى ذلك، وفي أواخر عام ٢٠١٧، عُقد في ليما منتدى إقليمي لمنظمة العمل الدولية ضم الهيئات المكونة الثلاثية ومنظمات الشعوب الأصلية والقبلية من الأرجنتين ودولة بوليفيا المتعددة القوميات والبرازيل وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا واكوادور وغواتيمالا وهندوراس والمكسيك وبنما وباراغواي وبيرو.

٢-٨-٣ الحماية الاجتماعية للجميع

٢٣٧. أُجريت حوارات وطنية تشاركية قائمة على التقييم بشأن أوضاع الحماية الاجتماعية في ١٥ بلداً أفريقياً وآسيوياً في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، باستخدام المنهجية العامة لمنظمة العمل الدولية. وفي هذه الفترة، وضعت قوانين جديدة أو منقحة بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين في ١٢ بلداً وإقليمياً، بدعم من المكتب. وجرى نشر وتوزيع بحوث سياسية قائمة على البيانات تؤكد على أهمية الحوار الاجتماعي وتشمل مجالات من قبيل الاتجاهات في مجال الإصلاح والتدعيم المالي؛ ويجري إعداد بحوث أخرى كجزء من مبادرات مؤوية منظمة العمل الدولية.

^{٣٣} مكتب العمل الدولي: الاستنتاجات بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦).

^{٣٤} انظر:

ILO: Conclusions of the Tripartite Meeting of Experts to promote decent work and protection of fundamental principles and rights at work for workers in EPZs (Geneva, 21–23 Nov. 2017).

^{٣٥} انظر: ILO: Social dialogue interventions: What works and why?, op. cit., pp. 32–33.

٢٣٨. وباشر المكتب أنشطة لبناء قدرات المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة بهدف دعم تعزيز التوصية رقم ٢٠٢ والاتفاقية رقم ١٠٢. وتضم الشراكات في هذا المجال شبكة الأعمال العالمية لأرضيات الحماية الاجتماعية، التي أطلقتها منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ بوصفها منسبة للمنشآت متعددة الجنسية ومنظمات أصحاب العمل، وشبكة الحماية الاجتماعية والحرية والعدالة لصالح العمال، التي أطلقت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال.

٢٣٩. ويُعتبر تحديد الحد الأدنى للأجور أحد أهم مواضيع الحوار الاجتماعي وضمانة أساسية ضد الفقر في العديد من البلدان. ومنذ عام ٢٠١٣، قدم المكتب المشورة السياسية وخدمات بناء القدرات لهيئات ثلاثية متخصصة في ما لا يقل عن ٣٠ بلداً في جميع الأقاليم. وأعد المكتب أيضاً دليلاً بشأن سياسة الحد الأدنى للأجور لبناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة في مشاورات مجدية في هذا الصدد.

٢٤٠. وفي مجال هجرة اليد العاملة، نظم المكتب منذ عام ٢٠١٣، اجتماعين تقنيين ثلاثيين واجتماعاً ثلاثياً للخبراء وما مجموعه ٥٥ اجتماعاً ثلاثياً إقليمياً أو إقليمياً فرعياً وسبعة اجتماعات ثلاثية إقليمية و١١٦ حلقة دراسية ثلاثية لبناء القدرات بشأن حقوق العمال المهاجرين. وقدم أيضاً المشورة السياسية والتقنية في أكثر من ٦٥ بلداً. واضطلع المكتب ببناء قدرات الشركاء الثلاثيين بهدف المشاركة في إدارة هجرة اليد العاملة من خلال التعاون النقابي الدولي بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد. كما قدم المشورة السياسية لوضع سياسات هجرة اليد العاملة بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، في ما لا يقل عن ٤٠ ممرراً للهجرة. ووضعت هذه السياسات أيضاً من خلال المشاورات الثلاثية في عشرة بلدان، بما فيها بنغلاديش ونيبال وجنوب أفريقيا.

٢٤١. وتمشياً مع توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، ساعد المكتب على وضع سياسات وطنية ثلاثية تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل في أكثر من ٣٠ دولة عضواً وتوفير خدمات بناء القدرات التقنية والإرشاد لوزارات العمل والشركاء الاجتماعيين في ٢٦ دولة عضواً.

٣-٨-٣ استحداث المزيد من الفرص لصالح جميع النساء والرجال بهدف ضمان دخل وعمل لائقين

٢٤٢. تتجلى أهمية الحوار الاجتماعي من أجل وضع سياسات العمالة، في أحكام اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، التي صدق عليها ١١١ بلداً حتى حزيران/يونيه ٢٠١٧، بما في ذلك خمسة تصديقات جديدة منذ عام ٢٠١٣. ومنذ تلك السنة، تلقى ٣٢ بلداً نامياً، معظمها في أفريقيا، المساعدة في تصميم سياسات أو برامج العمالة على أساس الحوار الاجتماعي. وقدم المكتب الدعم لإنشاء لجان ثلاثية مشتركة بين الوزارات ومجموعات عمل مواضيعية، ولتعزيز مشاركة الهيئات الثلاثية. وأدمج الحوار الاجتماعي أيضاً في المساعدة التقنية المقدمة فيما يتعلق بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة والوظائف الخضراء والانتقال العادل والعمالة في الاقتصاد الريفي.

٢٤٣. وبالنظر إلى الأمثلة على مشاركة الشركاء الاجتماعيين في النقاشات المتعلقة بتنمية المهارات وفي إدارة نظم التدريب التقني والمهني، وتمشياً مع توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، قدم المكتب تدريباً إلى الشركاء الاجتماعيين لتعزيز معارفهم بشأن سياسات سوق العمل والنشطة وسياسة الاقتصاد الكلي. وتلقى أكثر من ٩٠ ممثلاً نقابياً التدريب في أربع ورش عمل إقليمية، وأعد دليل بشأن سياسة العمالة لصالح نقابات العمال في عام ٢٠١٥.

٢٤٤. ويسترشد عمل منظمة العمل الدولية بشأن التعاونيات بتوصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣). وهي توفر مبادئ توجيهية بشأن دور الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تهيئة بيئة داعمة ومواتية للتعاونيات، لا تزال تفتقر إليها بلدان كثيرة. وبناءً على ما تقدم، اضطلع المكتب بأنشطة لتعزيز دور التعاونيات في أكثر من ٤٠ بلداً. بالإضافة إلى ذلك، يشكل الحوار الاجتماعي سمة بارزة في المنظمات والمنشآت في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.^{٣٧} وتترأس منظمة العمل الدولية حالياً فريق عمل الأمم المتحدة المشترك بين الوكالات والمعني بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

^{٣٦} المرجع نفسه، الصفحة ٤٤.

^{٣٧} من التعاريف الشائعة للاقتصاد الاجتماعي والتضامني التعريف الذي وضعه المؤتمر الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٩، "الاقتصاد الاجتماعي - استجابة أفريقيا للأزمة العالمية" (جوهانسبرغ، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩): "الاقتصاد الاجتماعي [والتضامني] هو مفهوم يشير إلى المنشآت والمنظمات، لا سيما التعاونيات وجمعيات المنفعة التآزرية والرابطات والمؤسسات والمنشآت الاجتماعية، التي تتسم بخاصية إنتاج السلع والخدمات والمعارف، في الوقت الذي تسعى فيه إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية على السواء وتعزيز التضامن".

٢٤٥. وتُشكل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز عنصراً مشتركاً في الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية. ومنذ عام ٢٠١٣، أصدر المكتب عدة موجزات تقنية لتعزيز التوازن بين الجنسين في الهيئات الثلاثية في أوروبا وآسيا الوسطى ومجموعة العشرين، وقام بجمع معلومات عن الممارسات الجيدة بشأن المفاوضات الجماعية والمساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠١٦، نشر موجزاً إخبارياً عن التفاوض من أجل المساواة بين الجنسين.

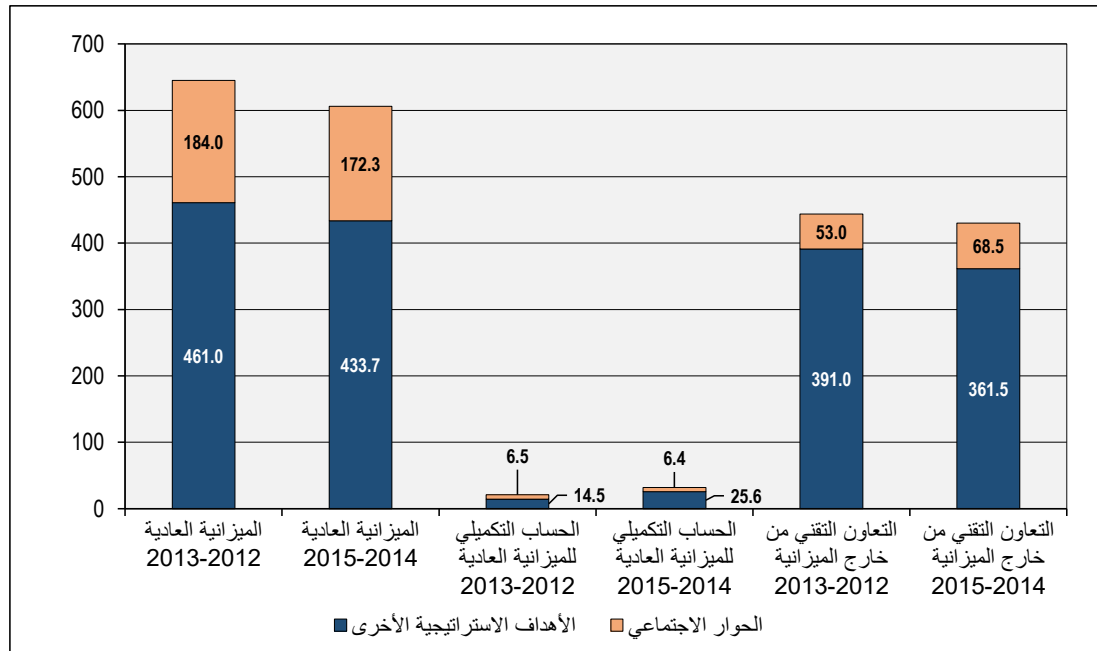
٢٤٦. ويقوم المكتب أيضاً بتعزيز الحوار الاجتماعي من خلال مبادرة منظمة العمل الدولية بشأن المرأة في العمل، التي تهدف إلى تعزيز فهم السبب الكامن وراء التقدم البطيء للغاية في تحقيق العمل اللائق للنساء على الصعيد العالمي. وفي إطار هذه المبادرة، يجري إعداد تقييم رئيسي لوضع المرأة وظروفها في عالم العمل، لتحديد العوائق والإجراءات التصحيحية المحتملة. ويتمثل أحد المكونات الرئيسية لهذه المبادرة في عملية وضع المعايير الثلاثية المقبلة بشأن العنف والتحرش، في مؤتمر العمل الدولي. ومن العناصر الاستراتيجية الأخرى الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، الذي أُطلق في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ والذي يهدف إلى تحقيق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بحلول عام ٢٠٣٠، تمشياً مع الغاية ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة. وستتطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إلى جانب أصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين، بدور مركزي في عمل الائتلاف.

٩-٣ برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية: لمحة سريعة

١-٩-٣ المخصصات الإجمالية للحوار الاجتماعي

٢٤٧. في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ والفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، تلقى الهدف الاستراتيجي للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي التمويل من جميع المصادر، أي الميزانية العادية والحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية. ويقارن الشكل ٢-٣ المبالغ المخصصة للحوار الاجتماعي في إطار مختلف المصادر، والمخصصات الإجمالية للأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى (المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والعمالة والحماية الاجتماعية).

الشكل ٢-٣: الإنفاق على الهدف الاستراتيجي بشأن الحوار الاجتماعي، الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ والفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بملايين الدولارات الأمريكية)



المصدر: التقريران عن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ والفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٢-٩-٣ تخطيط العمل القائم على النتائج

٢٤٨. شكلت البرامج القطرية للعمل اللائق، منذ اعتمادها في عام ٢٠٠٥، وسيلة مهمة لتقديم دعم منظمة العمل الدولية إلى البلدان التي تسعى إلى النهوض ببرنامج العمل اللائق. وحتى منتصف عام ٢٠١٧، تضمن ما مجموعه ٤١ برنامجاً قطرياً للعمل اللائق من أصل ٤٣ برنامجاً نشطاً لنتائج أو أولويات للبرامج القطرية تهدف إلى تعزيز الجهات الفاعلة في الحوار الاجتماعي ومؤسساته، بما في ذلك من خلال إصلاح أطر قانون العمل وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين. ومن بين البرامج القطرية للعمل اللائق المبرمة منذ عام ٢٠١٥ والبالغ عددها ١٩ برنامجاً، تضمنت عشرة برامج أهدافاً تتعلق بأهداف التنمية المستدامة.

٢٤٩. وعلى حد ما ذكر أعلاه، فإنه منذ أن تغير وضع الحوار الاجتماعي من نتيجة سياسية قائمة بذاتها إلى محرك سياسي مشترك في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية، فقد جرى تعميمه في النتائج السياسية العشر جميعها.^{٣٨} ويشير رصد تنفيذ نتائج البرامج القطرية لمنظمة العمل الدولية في جميع أنحاء العالم إلى أن الحوار الاجتماعي قد أدرج في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بدرجات متفاوتة، في معظم التدخلات على المستوى القطري. وقد أسهمت قرابة ٧٥ في المائة من النتائج المحققة إسهاماً كبيراً في الحوار الاجتماعي أو استهدفت مباشرة الدفع به قدماً. وكان الإسهام في الحوار الاجتماعي جلياً بالنسبة إلى النتائج المحققة في سياق العمالة والحماية الاجتماعية وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم واستراتيجيات تعزيز الامتثال في مكان العمل.

^{٣٨} المحركات السياسية المشتركة الأخرى هي معايير العمل الدولية والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والاستدامة البيئية.

ملاحظات رئيسية ونقاط مقترحة للمناقشة

٢٥٠. يقدم هذا الفصل توليفاً للملاحظات الرئيسية المنبثقة عن الفصول ١ و ٢ و ٣ من هذا التقرير بشأن دور الحوار الاجتماعي في عالم عمل متغير ونشاط منظمة العمل الدولية بهدف تعزيز الحوار الاجتماعي، ويسلط الضوء على عدد من التحديات والفرص. كما يتضمن هذا الفصل بعض النقاط المقترحة للمناقشة. والغرض منه تسهيل المناقشة واعتماد استنتاجات في المؤتمر بشأن كيفية المضي قدماً في تعزيز الإجراءات المتعلقة بالحوار الاجتماعي.

١-٤ الحوار الاجتماعي في عالم عمل متغير

٢٥١. ما فتئت الجدوى المستمرة للحوار الاجتماعي وإسهاماته المهمة تتجلى أكثر فأكثر في سياق التطورات العالمية في العمالة وعلاقات العمل. ولقد شكل تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي هدفاً بحد ذاته ووسيلة لتحقيق أهداف أخرى لمنظمة العمل الدولية. وفي حين تمضي منظمة العمل الدولية قدماً نحو الاحتفال بمئويتها في عام ٢٠١٩، يبقى الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي راسخين في صميم برنامجها للعمل اللائق ويشكلان حجر الأساس لمعايير المنظمة وإجراءاتها. والحوار الاجتماعي آلية مهمة لبناء التوافق في الآراء وتجنب نزاعات العمل وتسويتها وتحديد الأجور وتحسين ظروف العمل وتعزيز المنشآت المستدامة. غير أنه في بيئة تتزايد فيها أوجه انعدام المساواة والاستضعاف وتشهد فيها العمالة وعلاقات العمل تغيرات كبيرة، من المهم النظر في الطريقة التي يمكن بها للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أن يكونا أداة أكثر فعالية لإدارة عالم العمل إدارة سديدة. ومن شأن هذا النظر أن يثير أيضاً المناقشة بشأن دور وتأثير الحوار الاجتماعي في سياق مبادرة مستقبل العمل لمنظمة العمل الدولية.

٢٥٢. ولا تزال المواضيع الرئيسية المتعلقة بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية مدرجة في جدول الأعمال. جرت على مر السنين ودرجات متفاوتة بين مختلف البلدان، معالجة مجالات رئيسية عديدة ذات صلة بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية من خلال الحوار الاجتماعي. وتشمل الأمثلة الاستقرار الاقتصادي والنمو الشامل والعمالة واستدامة المنشآت والتخفيف من حدة الفقر والحماية الاجتماعية. ويشكل خفض مواطن العجز في العمل اللائق مجالاً مهماً آخر جرت معالجته من خلال الحوار الاجتماعي. وهناك تحديات معينة ذات صلة بقطاعات بعينها من الاقتصاد أو مجموعات العمال. وأبرز الأمثلة على ذلك مواطن العجز في العمل اللائق في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة التي تسنأثر بأكبر النسب المئوية من الفقراء العاملين في العالم، ومواطن العجز في العمل المنزلي، وهي قطاعات من الاقتصاد تقع إلى حد كبير خارج نطاق إدارات العمل. وتطرح الصعوبات المتمثلة في تنظيم أصحاب العمل والعمال في هذه القطاعات، تحدياً رئيسياً وتقضي إلى غياب الحوار الاجتماعي.

٢٥٣. التحديات الماثلة أمام مستقبل العمل تبرز الحاجة إلى مزيد من الحوار الاجتماعي. تشمل هذه التحديات اتساع أوجه التفاوت في المداخيل والطبيعة المتغيرة لعلاقات الاستخدام وانتشار العمالة غير المنظمة وانخفاض الإنفاق العام. وتتفاقم هذه التحديات بعدد من محركات التغيير الكبرى، لا سيما الإنجازات التكنولوجية والتحولات الديمغرافية وتغير المناخ وترسخ العولمة. ومن الضروري اللجوء بشكل أكبر إلى الحوار الاجتماعي لوضع سياسات اقتصادية واجتماعية جديدة تتناول هذه المسائل المعقدة. ويؤدي انتشار نماذج جديدة للأعمال وتزايد أتمنة ورقمنة العمل إلى تغيير معالم علاقة الاستخدام، وهي الأساس الذي لطالما بُني وأرسي عليه الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية والتعاون بين العمال والإدارة. ويثير تنوع أشكال العمل، من قبيل العمل في اقتصاد المنصات والزيادة المستمرة في أشكال الاستخدام غير المعتادة، تحديات أمام منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على حد سواء، فيما يتعلق بالتنظيم والتمثيل والشمولية في سياق مستقبل العمل، وأمام الحكومات فيما يتعلق بوضع اللوائح والامتثال.

٢٥٤. لا بد من وجود إدارات عمل قوية وفعالة لدعم الحوار الاجتماعي. لا يمكن تحقيق العمل اللائق إلا إذا نُفذت الوظائف الأساسية لإدارات العمل، بما فيها منع المنازعات وتسويتها وإنفاذ قانون العمل وتعزيز الامتثال في مكان العمل، تنفيذاً فعالاً وشملت جميع العمال وأماكن العمل. وغالباً ما تحدث الانتهاكات الأساسية للعمل اللائق عندما تكون إدارة العمل ضعيفة. ويؤدي تخفيض الميزانيات إلى تقييد قدرة وزارات العمل على تزويد الشركاء الاجتماعيين بالدعم اللازم لتعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي، بما في ذلك فيما يتعلق بالبيانات والمعلومات الملائمة بشأن سوق العمل. وبالإضافة إلى تخصيص الاعتمادات المالية الضرورية، لا بد لإدارات العمل من أن تتمتع بما يكفي من الموارد من حيث الخبرة واستخدام الأدوات الحديثة التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٢٥٥. ما فتئت منظمات أصحاب العمل تتكيف مع الاحتياجات الناشئة. إن وجود منظمات أصحاب عمل قوية وتمثيلية تكون صوت قطاع الأعمال في الحوار السياسي، لهو أمر ضروري من أجل إرساء حوار اجتماعي فعال. وفي بعض الأقاليم، أوليت الأولوية لمنظمات أصحاب العمل لتوفير خدمات تساعد الأعضاء على استعادة القدرة التنافسية من خلال استحداث ظروف تشجع الإنتاجية والتكنولوجيا والابتكار. ولا بد لمنظمات أصحاب العمل، بغية ضمان أن يتمكن أعضاؤها من المشاركة فعلياً في الحوار الاجتماعي على كافة المستويات والتأثير إيجاباً على النتائج السياسية، من أن توسع نطاق خدمات المشورة التقنية التي تقدمها إلى أعضائها، لاسيما باستخدام التكنولوجيا الجديدة.

٢٥٦. احترام حقوق العمال، ولا سيما حق التنظيم، أمرٌ أساسي. إن الانتهاكات الجسيمة للحرية النقابية والقيود المفروضة على ممارسة العمال الفعلية للحقوق النقابية، لا تزال مستمرة في العديد من البلدان. بالإضافة إلى ذلك، تحتاج نقابات العمال أكثر فأكثر إلى التنسيق فيما بينها لتجنب الشذمة وتنظيم العمال الذين يصعب تنظيمهم والعمال في أوضاع هشّة، بغية الحفاظ على قدرتهم على التفاوض. والصعوبات التي يواجهونها في هذا الصدد تتفاقم في الحالات التي يحل فيها التفاوض على مستوى المنشأة محل التفاوض على المستوى القطاعي أو الوطني. وما فتئت منظمات العمال كذلك، بغية الدفاع عن مصالح أعضائها وتمكينهم من المشاركة فعلياً في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، تتكيف مع الوقائع المتغيرة في عالم العمل، التي حفزتها محركات التغيير الكبرى المشار إليها أعلاه.

٢٥٧. وجود بيئة مؤاتية يستلزم أطراً قانونية وسياسية ملائمة. في بعض البلدان النامية، أدت إصلاحات تشريعية حديثة إلى تحسين أطر الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. غير أنّ الإصلاحات، في بعض البلدان الصناعية، أدت على حدٍ سواء إلى تقييد نطاق الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على المستويين الوطني والقطاعي وتضييق احتمال مد نطاق الاتفاقات الجماعية قانوناً على مستوى القطاعات. ومن شأن هذه الاتجاهات أن تقضي إلى أطر للحوار الاجتماعي أقل طموحاً وأضيق مدى عن ذي قبل. وينبغي المضي في تعزيز المشاركة النشطة للشركاء الاجتماعيين في وضع قانون العمل ورسم معالم السياسات العامة والإصلاحات المتعلقة بعالم العمل، بما في ذلك العمالة والحماية الاجتماعية والهجرة والسمة المنظمة.

٢٥٨. لا بد من بذل الجهود لجعل الحوار الاجتماعي أكثر فعالية على أرفع مستوى. في المجموع، لدى ٨٥ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية مؤسسات وطنية للحوار الاجتماعي، دون تعداد الآليات التخصصية للحوار الاجتماعي التي تركز على مواضيع محددة. غير أنه في الغالب لا تكون هذه المؤسسات نافذة بشكل كامل ولا تكون الطرائق والشروط الأساسية الضرورية موجودة على الدوام. وفي بعض البلدان، لا تعقد المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي اجتماعات منتظمة ولا تنفذ نتائج الاتفاقات، حيثما وجدت، تنفيذاً مناسباً. أضف إلى أنه في الكثير من البلدان، تكون الخبرة محدودة في مجال الحوار الاجتماعي الثلاثي وكذلك الثقة بين الشركاء الثلاثيين. وتبيّن البحوث أنه عندما تُستخدم هذه المؤسسات بإمكانياتها الكاملة، بما في ذلك من خلال المشاركة الفعالة لكافة الجهات الفاعلة، فإنها تكون بمثابة منصات فعالة في خدمة مناقشات ثلاثية بناءً تفضي إلى نتائج ملموسة بشأن المسائل السياسية المعنية. كما تساعد على تحسين المناخ الاجتماعي وإرساء الثقة وتعزيز الإصلاحات المستدامة.

٢٥٩. بالنسبة إلى ملايين العمال في جميع أنحاء العالم، تبقى المفاوضة الجماعية عنصراً أساسياً لتحديد الأجور وظروف العمل. تسهم المفاوضة الجماعية في تقاسم مكاسب الإنتاجية وضمان أجور مناسبة وحفز مشاركة العمال والحفاظ على السلم الاجتماعي. ولقد بقيت تغطية المفاوضة الجماعية مستقرة أو زادت في البلدان التي استخدمت مجموعة من التدابير السياسية من أجل تعزيز المفاوضة الجماعية بشكل عام وتنسيق المفاوضة بشكل خاص. وفي بلدان أخرى، جرى تنفيذ سياسات أدت إلى تقييد تغطية المفاوضة الجماعية. ونظراً للعلاقة القائمة بين المفاوضة الجماعية وتوزيع الأجور بمزيد من المساواة، هناك قلق متزايد من أن يسهم أي تراجع في المفاوضة الجماعية في اتساع تفاوت الأجور.

٢٦٠. يمكن اللجوء إلى التعاون في مكان العمل كأداة لاستباق التغييرات والنزاعات وإدارتها. يساعد التعاون في مكان العمل، بمختلف أشكاله، على ضمان استدامة المنشآت وتعزيز حماية العمال. ويختلف التعاون في مكان العمل عن المفاوضة الجماعية غير أنه يمكن أن يكملها. ولقد أضفت بلدان كثيرة طابعاً مؤسسياً على التعاون في مكان العمل، وهو ما يكون أكثر نجاحاً حيثما يتبع العمال وأصحاب العمل إجراء تفاعلياً نشطاً بدلاً من اتباع مجرد عملية تواصل. بل تكون آثاره أكبر عندما يجري التنسيق والتشاور في سياق توجد فيه نقابات. أما في السياقات التي لا توجد فيها نقابات، فإن الآثار تتوقف على وجود التزام إداري ودعم مادي لهذه العملية، إلى جانب قدرة ممثلي العمال على إسماع صوت جماعي مستقل.

٢٦١. من الضروري وجود آليات لمنع النزاعات وتسويتها من أجل تعزيز علاقات صناعية سليمة. لا غنى عن احترام سيادة القانون، بما في ذلك من خلال تفتيش العمل الفعال وإنفاذ وتعزيز آليات منع النزاعات وتسويتها. غير أن البحوث الأخيرة تظهر أن الدول الأعضاء تواجه تحديات جمة في إرساء واستبقاء نظم منصفة وفعالة ومستدامة لتسوية النزاعات الفردية. ولا يزال ضمان نوعية الإجراءات والنتائج يطرح تحدياً. ومن الشائع غياب الحياض والموارد المناسبة والاستقلالية.

٢٦٢. يجري الحوار الاجتماعي أيضاً عبر الحدود. يمارس الحوار الاجتماعي العابر للحدود، أكثر فأكثر، في سياق يشهد: بروز أشكال جديدة من الإنتاج الدولي؛ زيادة التكامل التجاري والاستثمار الأجنبي المباشر؛ تفضيل بعض جوانب السيادة الاقتصادية والسياسية التي تتمتع بها الدول إلى هيئات التكامل الإقليمي والمنظمات متعددة الأطراف. ومن شأن تعزيز مشاركة الشركاء الاجتماعيين في جماعات التكامل الاقتصادي والسياسي على المستويين الإقليمي والإقليمي الفرعي (من قبيل رابطة أمم جنوب شرق آسيا والاتحاد الأوروبي والسوق الجنوبية المشتركة والاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي) وفي مبادرات خاصة طوعية تشترك المنشآت متعددة الجنسيات والاتحادات العالمية (من قبيل الاتفاقات الإطارية الدولية)، أن يساعد على سد الثغرات من حيث الامتثال والإدارة السديدة على المستوى القطري.

٤-٢ نشاط منظمة العمل الدولية لتعزيز الحوار الاجتماعي

٢٦٣. تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها. واصل المكتب تقديم المساعدة للهيئات المكونة في إرساء أطر الحوار الاجتماعي والارتقاء بها، بما في ذلك من خلال تعزيز اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ذات الصلة. ومنذ عام ٢٠١٣، سجل ٢٢ تصديقاً جديداً على الاتفاقيات ذات الأرقام ٨٧ و ٩٨ و ١٤٤ و ١٥١ و ١٥٤. ومن أصل ٤٨ دولة عضواً لم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ١٤٤، استهلكت ٢٥ دولة عضواً عملية التصديق أو أعربت عن اهتمامها في القيام بذلك، لاسيما من خلال طلبات المساعدة التقنية الموجهة إلى منظمة العمل الدولية. وفي عام ٢٠١٧، كُفّ المكتب أنشطته الترويجية الرامية إلى التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٤٤ بحلول عام ٢٠١٩، في الوقت المحدد للاحتفال بذكرى مئوية منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، دعا القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإطار العمل من أجل الاحترام الفعال والشامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٦ (٢٠١٧)، منظمة العمل الدولية إلى حفز الإجراءات لإطلاق حملات ترمي إلى التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية الثماني، مع مراعاة معدلات التصديق المنخفضة على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وتثار مسألة ما إذا كان يمكن لاعتماد المزيد من التدابير أو تعزيز الموجود منها أن يساعد على توليد زخم في تحقيق الأهداف المنشودة. ولا بد من أن تتوافق التصديقات أيضاً بتنفيذ فعال. وتبرز الحاجة إلى المزيد من التحسينات في هذا الصدد، نظراً لاستمرار وجود ثغرة كبيرة في التنفيذ في بلدان كثيرة.

٢٦٤. إدماج الحوار الاجتماعي في جميع الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية. استمر بذل الجهود الرامية إلى ضمان الاتساق بين العمل على الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والعمل على الأهداف الاستراتيجية الأخرى المتمثلة في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والعمالة والحماية الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، تبيّن أن الأعمال المخصصة للأهداف الاستراتيجية الأخرى لها تأثير إيجابي على الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. والمبادرات المنبثقة عن المناقشات الأخيرة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وهجرة اليد العاملة وسلاسل التوريد والإمداد العالمية وأشكال الاستخدام غير المعتادة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة، وغير ذلك من المجالات، تتيح فرصاً جديدة لإدماج الحوار الاجتماعي.

٢٦٥. إشراك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. يتيح اعتماد برنامج عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة سبلاً مهمة جديدة أمام تعزيز الاتساق السياسي بشأن السياسات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، مع التشديد على الإدارة السديدة التشاركية. وفي هذا السياق، تتوافق الأمم المتحدة والمؤسسات الدولية الأخرى من قبيل البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومجموعة

العشرين، على ضرورة القضاء على الفقر وانعدام المساواة. وبغية الاستفادة من هذا التوافق العالمي وضمن الاستدامة، يجب تزويد منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بفرصة المشاركة في الحوار الاجتماعي ودعم هذه المشاركة مع السلطات الوطنية والمنظمات والمؤسسات الدولية والإقليمية على حد سواء. ويمكن للبحوث بشأن دور الحوار الاجتماعي في تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة في إطار أهداف التنمية المستدامة على المستوى الوطني، أن توفر بعض الاستشرافات وترشد الجهود المستقبلية.

٢٦٦. إدراج الحوار الاجتماعي بوصفه نتيجة وطريقة في الوقت نفسه في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. تتضمن قرابة ٩٥ في المائة من البرامج القطرية النشطة للعمل اللائق، نتائج أو أولويات ترمي إلى تقوية الجهات الفاعلة والمؤسسات في مجال الحوار الاجتماعي. وقد نجم ذلك عن التزام قوي من جانب الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للإصلاح الجاري للأمم المتحدة أن يزود الشركاء الاجتماعيين بالمزيد من الحيز للمشاركة بفعالية في إرساء الأولويات بالنسبة للاستراتيجيات الإنمائية الوطنية وفي تصميم وتنفيذ أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وينبغي للمساعدة المتواصلة التي توفرها منظمة العمل الدولية أن تلبى الاحتياجات التي أعربت عنها الهيئات المكونة الثلاثية وتزيد من تهيئة الجهات الفاعلة والمؤسسات في مجال الحوار الاجتماعي بهدف التصدي للتحديات الراهنة بشكل فعال والبقاء مؤاتية للأغراض التي أنشئت من أجلها.

٢٦٧. حشد الموارد من أجل تعزيز قدرة الجهات الفاعلة والمؤسسات في مجال الحوار الاجتماعي. واصلت منظمة العمل الدولية تطوير قدرات هيئاتها المكونة في كافة جوانب الحوار الاجتماعي، بما في ذلك بالنسبة إلى المفاوضة الجماعية. وللهيئات المكونة الثلاثية احتياجات خاصة للخدمات والدعم، ينبغي توفيرها من خلال تكييف وتحديث الأطر التنظيمية القائمة وإعادة النظر في طرائق جديدة لمقاربة وزيادة عدد أعضائها، بما في ذلك من خلال استخدام التكنولوجيا الجديدة وتعزيز الأطر المؤسسية التي تتيح للهيئات المكونة إسماع صوتها وتمثيلها. ومن الأساسي تعزيز الهيكليات المتاحة من أجل الحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل، والهيكليات المعنية بالامتثال لقانون العمل ووضع أدوات سياسية وتدريبية لدعم المشورة السياسية والتوعية وبناء القدرات. ولا بد من وجود زخم مستمر لضمان المزيد من الموارد فيما يتعلق بالتعاون الإنمائي من أجل توفير المزيد من الدعم الهادف للهيئات المكونة من خلال تصميم وتنفيذ مشاريع تستجيب لاحتياجاتها وللسياق المحلي.

٢٦٨. سد الفجوات في المعارف وإعداد المستقبل من خلال البحوث وتوليد البيانات. تضطلع منظمة العمل الدولية بدور ريادي في جمع ونشر المعارف والبيانات بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. وبغية الاستمرار في توفير مشورة سياسية طلبية للهيئات المكونة، من الضروري إجراء بحوث قائمة على البيانات بشأن التأثير الاجتماعي والاقتصادي للحوار الاجتماعي على كافة المستويات. وينبغي الاستفاضة في توسيع المعارف القائمة بشأن قانون العمل والإحصاءات والحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني والمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل. وتبرز الحاجة إلى توسيع قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي في عالم عمل ما فتئ يتطور في سياق التغيرات التكنولوجية والبيئية والديمقراطية. ومن الممكن تحقيق ذلك بإرساء شراكات وشبكات جديدة أو توسيع الموجود منها من أجل تبادل المعارف والخبرات، بما في ذلك من خلال التواصل مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين الذين استهلوا استراتيجيات ابتكارية.

٣-٤ نقاط مقترحة للمناقشة

٢٦٩. يتمثل الغرض من هذه المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي، في جعل منظمة العمل الدولية تتوصل إلى فهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها وتقيم نتائج الأنشطة التي تضطلع بها، بغية تسهيل صنع القرارات بشأن الأولويات المستقبلية. ويُقصد من المناقشة أن تقضي إلى اعتماد استنتاجات ثلاثية موجزة وهادفة، يستند إليها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لاعتماد خطة عمل جديدة بشأن الحوار الاجتماعي. وانطلاقاً من هذا المنظور، يرد فيما يلي عدد من النقاط المقترحة للمناقشة.

النقطة رقم ١: ما هي التحديات والفرص المتعلقة بتعزيز الحوار الاجتماعي؟

إنّ الهيئات المكونة مدعوة في مداخلتها إلى النظر في ما يلي:

- السياسات التي عززت الحوار الاجتماعي الثلاثي والحوار الاجتماعي الثنائي والمفاوضة الجماعية وإسهاماتها في النمو الشامل والعمل اللائق: ما هو نجاح منها.
- تحديات الحوار الاجتماعي بكافة أشكاله: ما هو غير مجدٍ.

- كيف يمكن لإصلاحات قانون العمل أن تدعم حواراً اجتماعياً فعالاً؟
- كيف يمكن لأطر ملائمة لمنع النزاعات وتسويتها أن تدعم الحوار الاجتماعي بفعالية أكبر؟
- التكامل بين التعاون في مكان العمل والمفاوضة الجماعية.

النقطة رقم ٢: كيف يمكن أن يصبح الحوار الاجتماعي أكثر شمولاً ويتصدى للتحديات الراهنة والمستقبلية؟

إنّ الهيئات المكونة مدعوة في مداخلتها إلى النظر في ما يلي:

- التغيرات التي تحفزها التكنولوجيا والديمقراطية وتغير المناخ والمخاطر البيئية واستمرار عولمة الإنتاج والخدمات وكيف يمكن للحوار الاجتماعي بكافة أشكاله (بما في ذلك النهج الابتكارية) أن يتصدى لها.
- التدابير والممارسات الرامية إلى زيادة عضوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.
- الأطر المؤسسية والقانونية التي تتيح بفعالية أمام الشركاء الاجتماعيين المشاركة في الحوار الاجتماعي.

النقطة رقم ٣: كيف يمكن تحسين نشاط منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي؟

استناداً إلى الردود على السؤالين ١ و ٢، إنّ الهيئات المكونة مدعوة إلى النظر في ما يلي:

- دور وأولويات منظمة العمل الدولية بشأن ما يلي:

– توليد المعارف ونشرها؛

– المشورة السياسية؛

– التدريب؛

– بناء القدرات؛

– الحملات الترويجية والتوعية؛

– التعاون الإنمائي وبناء الشراكات؛

– نشاط وضع المعايير.

- الاتساق السياسي الداخلي لتحسين ترويج معايير منظمة العمل الدولية وقيمتها.

- الاتساق السياسي الخارجي لضمان أن تكون سياسات وإجراءات المنظمات الأخرى، بما في ذلك الجهود العملية التي تبذلها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، متسقة مع معايير منظمة العمل الدولية وقيمتها.