

الحرية النقابية على أرض الممارسة:  
الدروس المستخلصة



تقرير المدير العام

# الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة

التقرير العالمي  
بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية  
بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

مؤتمر العمل الدولي  
الدورة ٩٧، ٢٠٠٨

التقرير الأول (باء)

يمكن أن يرجع إلى هذا التقرير في موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت: (<http://www.ilo.org/declaration>).

ISBN 978-92-2-619481-6  
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠٠٨

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 ولا تقع مسؤولية الآراء المعرب عنها في المقالات والدراسات والمساهمات الأخرى الموقعة إلا على عاتق أصحابها ولا يعتبر نشرها بمثابة تأييد من جانب منظمة العمل الدولية لما أعربوا عنه من آراء. 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. ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,  
International Labour Office  
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو عن طريق البريد الإلكتروني على العنوان: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)، يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

## المحتويات

ix	ملخص تنفيذي
١	مقدمة
١	إعلان عام ١٩٩٨
١	المشهد المتغير
٥	الفصل الأول - بيئة محفزة
٦	التقدم المحرز في عمليات التصديق
٨	المقارنة مع اتفاقيات أساسية أخرى
٨	معلومات بشأن التطبيق الفعلي للمبادئ
٩	الاتجاهات في مواضيع الادعاءات
١٠	الديمقراطية والحريات المدنية
١١	الحرية النقابية والأمن التمثيلي
١١	الحماية من التمييز المناهض للنقابات ومن التدخل
١٣	حق المفاوضة الجماعية
١٥	تسوية النزاعات والخلافات
١٧	قدرة إدارات العمل
١٩	الفصل الثاني - التطورات المؤثرة في المفاوضة الجماعية
١٩	العولمة
٢١	التغيرات الهيكلية في الاستخدام
٢٢	مستويات المفاوضة الجماعية
٢٣	توسيع مواضيع المفاوضة الجماعية
٢٤	الحوار الثنائي والثلاثي
٢٧	الفصل الثالث - المؤسسات والمبادرات الدولية
٢٧	منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الدولية
٢٧	إنشاء الاتحاد الدولي لنقابات العمال
٢٨	تعزيز التنسيق الدولي بين أصحاب العمل
٢٩	الاتحادات النقابية العالمية

٣٠	..... الاتفاقات الإطارية الدولية
٣١	..... وسائل أخرى للترويج والتنفيذ
٣١	..... التمويل والمشتريات: إيجاد حوافز إيجابية
٣٦	..... المسؤولية الاجتماعية للشركات: تعزيز ثقافة احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية داخل المنشأة
٣٧	..... الاتفاقات التجارية والحق في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية
٤١	..... <b>الفصل الرابع - القطاعات الصناعية وفئات العمال</b>
٤١	..... التطورات القطاعية
٤١	..... الزراعة والعمالة الريفية
٤٢	..... الخدمات العامة
٤٣	..... الخدمات الأساسية
٤٤	..... التعليم
٤٥	..... الخدمات الصحية
٤٥	..... النفط والغاز
٤٦	..... البيع بالتجزئة
٤٦	..... النقل البحري
٤٨	..... مناطق تجهيز الصادرات
٤٩	..... تحديات الاقتصاد غير المنظم
٤٩	..... صعوبات الوصول إلى العمال وأصحاب العمل
٥٠	..... الشبكات والمنظمات
٥٠	..... دور نقابات العمال
٥١	..... دور منظمات أصحاب العمل
٥٢	..... المفاوضة الجماعية في الاقتصاد غير المنظم
٥٢	..... دور الحكومات
٥٣	..... تمثيل العمال المهاجرين
٥٤	..... القيود المفروضة على حقوق النقابات
٥٤	..... انطباق معايير العمل
٥٥	..... تحولات في النهج النقابية
٥٥	..... الإجراءات المعاصرة للاتحادات الوطنية
٥٦	..... اتحادات النقابات العالمية
٥٧	..... خطوط العمل من أجل الدفاع عن الحقوق النقابية
٥٩	..... <b>الفصل الخامس - لمحة عامة عن التعاون التقني</b>
٥٩	..... إصلاح قانون العمل
٦٠	..... قدرة إدارات العمل
٦١	..... تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
٦٢	..... الهيكل الثلاثي وبناء المؤسسات
٦٣	..... منع نشوب المنازعات وتسويتها
٦٤	..... الدعاية والإعلام

٦٥	..... دعم المانحين
٦٧	..... عمليات التقييم والدروس المستخلصة
٧١	..... الفصل السادس - التطلع إلى المستقبل: إعداد خطة عمل للسنوات الأربع المقبلة
	..... الملاحق
٧٥	..... الملحق الأول - إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته
٧٨	..... الملحق الثاني - نص الأحكام الموضوعية في الاتفاقية رقم ٨٧
٨٠	..... الملحق الثالث - نص الأحكام الموضوعية في الاتفاقية رقم ٩٨
٨١	..... الملحق الرابع - جدول التصديقات على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨ والتقارير السنوية المقدمة بموجب متابعة الإعلان (حتى الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨)
٨٤	..... الملحق الخامس - قرار بشأن استقلالية الحركة النقابية
٨٥	..... الملحق السادس - قرار بشأن حقوق النقابات وعلاقتها بالحريات المدنية
٨٨	..... الملحق السابع - معلومات موجزة عن مشاريع التعاون التقني





## ملخص تنفيذي

أساسية لبيئة محفزة وتمكينه مؤاتية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ويتسم دور الحكومات بأهمية قصوى في توفير بيئة محفزة.

### التصديق على الاتفاقيات

إنّ التصديق على اتفاقيتي العمل الدوليتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، اللتين تعالجان موضوع الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية إنما هو تعبير عن التزام من جانب الحكومة لتنفيذ المبادئ والحقوق المعنية. وقد أحرز تقدم في التوصل إلى تصديق أوسع نطاقاً. ولكن، لا بد من بذل المزيد من الجهود لتحقيق تصديق عالمي. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وصل إجمالي عدد التصديقات على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ إلى ١٤٨ و ١٥٨ دولة عضواً على التوالي من أصل إجمالي عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والذي يبلغ ١٨١ دولة عضواً. وما يثير القلق هو أن الاتفاقية رقم ٨٧ أصبحت اليوم من أقل الاتفاقيات المصدق عليها من بين الاتفاقيات الثماني الأساسية. ويدعو هذا التقرير العالمي إلى المزيد من التفكير في الأساليب الكفيلة بتدارك هذا الوضع.

### تطبيق الحقوق عملياً

التصديق عنصر مهم طبعاً بيد أن التحديات الحقيقية تكمن في تطبيق الاتفاقيات تطبيقاً فعلياً. ويظهر العمل الإشرافي الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود لتشجيع احترام هذه الحقوق وتنفيذ مبادئها في الدول المصدقة وغير المصدقة عليها على السواء. ويحدد التقرير بعض ما جرى من تطورات إيجابية بارزة. فلقد تراجع عدد الشكاوى المقدمة بدعوى فقدان الحريات المدنية، مقارنة مع المشاكل الناجمة عن تطبيق الحقوق والمبادئ ذات الصلة. وبالتالي، يبدو أنّ الاعتراف بأهمية هذه الحقوق قد اشدت بيد أنّ المشاكل لا تزال قائمة في ضمان تطبيق تلك الحقوق عملياً.

وضمن هذا الاتجاه العام، توجد قضايا جسيمة ورئيسية تشمل عمليات تسريح واسعة للنقابيين ومضايقتهم وسجنهم والاعتداء عليهم، بما في ذلك قتلهم. ولا تتفك نقابات العمال

يقدم هذا التقرير العالمي نظرة شاملة عن تطبيق وتحقيق المبادئ والحقوق العالمية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في سنة يحتفل فيها بإحياء الذكرى العاشرة لاعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، والذكرى الستين لاعتماد اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم ٨٧).

وللعمال ولأصحاب العمل جميعاً الحق في إنشاء منظمات من اختيارهم والانضمام إليها من أجل تعزيز مصالح كل منهم والدفاع عنها، والحق في ممارسة مفاوضات جماعية مع الطرف الآخر. وينبغي أن يكونوا قادرين على أن يقوموا بذلك بحرية ومن دون أي تدخل من الطرف الآخر أو من الدولة. إنّ الحرية النقابية حقّ أساسي من حقوق الإنسان وهي تشكل، إلى جانب حقوق المفاوضة الجماعية، قيمة أساسية من قيم منظمة العمل الدولية. إنّ حقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية هي حقوق تمكينية تجعل من الممكن تعزيز الديمقراطية والإدارة السديدة لسوق العمل والظروف اللائقة في مكان العمل.

ويستند هذا التقرير العالمي، على غرار التقريرين العالميين السابقين حول الموضوع نفسه والذين نشرا في ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤، إلى المنطق القائل إنّ تحقيق هدف منظمة العمل الدولية بالنسبة إلى العمل اللائق لجميع النساء والرجال في ظروف تتسم بالحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية لا يكون ممكناً إلا إذا كان في إمكانهم إبداء رأيهم بما يعني ذلك لهم. إنّ الحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية هي حقوق أساسية من حقوق الإنسان. وتختلف ممارسة هذه الحقوق أثراً كبيراً على ظروف العمل والعيش وعلى تطور النظم الاقتصادية والاجتماعية وتقدمها.

### بيئة محفزة

إنّ وجود إطار قانوني يوفر الحماية والضمانات الضرورية ومؤسسات تسهل المفاوضة الجماعية وتعالج النزاعات المحتملة وإدارة فعالة للعمل ومنظمات للعمال ولأصحاب العمل تتمتع بالمتانة والفعالية، كلها عناصر

للعمال ولأصحاب العمل على السواء. وتظهر العديد من الدراسات أن احترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يخلف أثراً إيجابياً على القدرة التنافسية والأداء الاقتصادي. وتشدد استراتيجيات التفاوض الجديدة على الكفاءة والإنتاجية. وتثبت أمثلة حديثة ما تتمتع به المفاوضة الجماعية من إمكانيات، بوصفها أداة قابلة للتكيف مع الاحتياجات الناشئة، للاستجابة بنجاح للتحديات الجديدة.

### التغيرات الهيكلية في العمالة

تظهر تحديات جديدة مع بروز أشكال جديدة من العمل وأنماط جديدة من علاقات العمل تقسم القوى العاملة بين عمال دائمين وعمال عارضين داخل نفس القطاع أو المؤسسة أو مكان العمل. ويدفع انعدام الاستقرار الناتج عن علاقات الاستخدام غير النمطية بالنقابات، على وجه الخصوص، إلى إيجاد نهج جديدة وابتكارية لضمان تغطية العمال المعنيين. إن التغيرات الهيكلية في العمالة، ولاسيما تلك الناجمة عن الخصخصة والتكنولوجيات الجديدة وإسناد الأعمال خارج المنشأة وتمديد سلاسل الإنتاج، إلى جانب أنماط جديدة من علاقات الاستخدام، تؤثر في ممارسة مبادئ وحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

### مستويات المفاوضة الجماعية

يمكن أن تحدث المفاوضة الجماعية على مستويات متفاوتة وفقاً للبلد والقطاع. ولدى بعض البلدان نظم مفاوضة متميزة ومتعددة المستويات تكون فيها مستويات المفاوضة (مشتركة بين القطاعات أو قطاعية أو مؤسسية) متصلة أو منسقة فيما بينها. ومن المتعارف عليه أن تنسيق مستويات المفاوضة يعتبر مسألة أساسية لتحقيق النتائج الاقتصادية الكلية والجزئية المتوخاة. وسيظل تحديد مستوى المفاوضة، شأنه شأن العديد من الجوانب الأخرى للعلاقات الصناعية، يعتمد على ظروف وطنية أو قطاعية أو محلية معينة.

### مواضيع للمفاوضة الجماعية

لا يقتصر برنامج المفاوضة الجماعية على مجموعة محددة من البنود. وتعكس المسائل التي تغطيها المفاوضة الجماعية التغيرات التي تطرأ في سوق العمل. كما يتم معالجة مسائل جديدة، مثل العمل عن بعد وعلاقات الاستخدام وحماية البيانات الشخصية والآليات البديلة لتسوية النزاعات وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وهناك موضوع أخذ في التوسع بالنسبة للمفاوضة الجماعية ألا وهو التنازلات التي تتفاوض حولها النقابات مقابل التزامات من جانب أصحاب العمل بإبقاء الإنتاج في المواقع القائمة.

### وسائل أخرى للحوار

لقد تطوّرت وسائل أخرى للحوار، وهي في غالبيتها مكملة للمفاوضة الجماعية. لكن الحرية النقابية شرط أساسي لأي نوع من التمثيل الجماعي وللضلع فعلاً في حوار ثنائي وثلاثي.

ومنظمات أصحاب العمل تواجه العراقيل في أنشطتها اليومية. وتبرز المشاكل فيما يلي: القيود المفروضة على إنشاء المنظمات أو الحق في الانضمام إليها؛ تدخل الحكومات والأطراف الأخرى في عمل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ القيود المفروضة على المفاوضة الجماعية؛ التمييز ضد أعضاء النقابات؛ والقيود غير الملائمة المفروضة على الحق في الإضراب.

وفي السنوات الأخيرة، سجّلت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية زيادة في عدد الشكاوى المقدمة بدعوى ممارسة أعمال التمييز المضادة للنقابات والتدخل في شؤونها. وتتناول هذه الادعاءات أعمالاً مؤذية (بما في ذلك التسريح وإنزال الدرجة والنقل ورفض التوظيف، إلخ) يتعرض لها مسؤولو النقابات وأعضاؤها.

إن تدخل الحكومة في الأنشطة النقابية مشكلة متكررة. وهناك قيود أقل ظهوراً ولكنها مساوية في الضرر على الحرية النقابية حيث يكون هذا الحق مرفوضاً أو غير محبذ عملياً، نتيجة الضغوط والتدخل في أنشطة النقابات. ولا تزال أنظمة التسجيل تسمح للسلطات بممارسة سلطتها التقديرية بشكل غير ملائم. وغالباً ما تأخذ القيود شكل اشتراطات مفرطة جداً للانتساب أو اشتراطات للحصول على إذن مسبق. وفي غضون ذلك، تخلى العديد من البلدان عن التشريعات أو الممارسة التي تضمن مركز المسيطر أو المحتكر الذي تتمتع به نقابة واحدة، بالرغم من استمرار وجود بعض الاستثناءات البارزة.

وتستمر بلدان عديدة في استثناء فئات كبيرة من العمال، مثل الموظفين الحكوميين والعمال الزراعيين والعمال في الخدمة المنزلية والبحارة، من الحق في المفاوضة الجماعية. وقد أحرز تقدم ولاسيما فيما يتعلق بموظفي القطاع العام والعمال الريفيين. وفي بعض الحالات، تتدخل الحكومات في المفاوضة الجماعية من خلال إخضاع الاتفاقات الجماعية لسياسة الحكومة الاقتصادية أو موافقتها أو اللجوء إلى التحكيم الإلزامي لفض النزاعات الجماعية أو تشجيع عقود الاستخدام الفردية.

### دور الحكومات

إن قيام بيئة تمكينية مؤاتية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يستدعي وجود تشريعات مناسبة ومؤسسات فعالة، بما في ذلك من أجل تسوية النزاعات. والإرادة السياسية ضرورية على حد سواء لسن التشريعات المناسبة وتطبيق القانون على النحو السليم. كما تحتاج الحكومات إلى التمتع بما يلزم من قدرة إدارية وتقنية لدعم هذه المبادئ. فوجود إدارات عمل قوية وفعالة أمر مهم لتشجيع المفاوضة الجماعية.

### سياق العولمة

أدت العولمة إلى اشتداد المنافسة حدة. وتطرح التغيرات الهيكلية والتكنولوجية تحديات لم يسبق لها مثيل أمام صناعات اليوم والوسائل التقليدية للتمثيل والتفاوض بالنسبة

## المؤسسات والمبادرات على المستوى الدولي

إن التكامل المتنامي للاقتصادات والترابط فيما بين الدول قد حفزا المزيد من الجهود الدولية. كما تم وضع مجموعة واسعة من المبادرات، تتراوح بين مدونات قواعد السلوك في الشركات والاتفاقات الإطارية الدولية وصولاً إلى المبادرات الحكومية الثنائية ومتعددة الأطراف. وقد اتخذت الجهات الفاعلة على المستوى الدولي، لاسيما المنظمات الدولية لأصحاب العمل وللعمال، خطوات لتعزيز فعاليتها. وفي العديد من الحالات، كان السعي إلى اكتساب القوة يمر عبر التوحيد والتعاون.

ولقد تزايد الاتجاه نحو إبرام الاتفاقات الإطارية الدولية على مدى السنوات الأربع الأخيرة ومن المتوقع أن يستمر. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، بلغ عدد هذه الاتفاقات ٦١ اتفاقاً يشمل حوالي ٥ ملايين عامل. وخلال السنوات القليلة الماضية، أولت مؤسسات التمويل الإنمائي، بما فيها البنك الدولي وبنوك التنمية الإقليمية، اهتماماً أكبر لمعايير العمل في العمليات التي تضطلع بها. وتطلب مؤسسات التمويل الإنمائي بشكل متزايد من المقترضين الامتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية. وفي هذا اعتراف بأن احترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يشكل أيضاً سياسة اقتصادية سليمة.

ويمكن أن تعزز مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات احترام معايير العمل. ويكمن التحدي في ضمان أن يتم وضعها بمشاركة نقابات تمثيلية وأن تشمل ضمانات لاحترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

إن اتفاقات التجارة الحرة الثنائية ومتعددة الأطراف وترتيبات التكامل الاقتصادي الإقليمية تتضمن أكثر فأكثر أحكاماً اجتماعية وأحكاماً تتصل بالعمل، تشير إلى معايير العمل الدولية وتشمل مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

## الحاجة إلى مكافحة الاستبعاد

تتسم بعض قطاعات من النشاط الاقتصادي وفئات من العمال وأصحاب العمل بأن تنظيمها أكثر صعوبة من غيره. ولعل ذلك يعود إما إلى الافتقار إلى القوانين الملزمة وإما إلى صعوبات عملية. وعلى سبيل المثال، تتسبب عوامل تتصل بالموقع أو أسباب تقنية أخرى بصعوبات في تنظيم العمال الزراعيين. وفي الخدمة العامة، هناك أمثلة عديدة على القيود المفروضة على حق الموظفين في التنظيم أو في المفاوضة الجماعية أو في المشاركة في إجراءات صناعية. وهذا يتناول، قبل كل شيء جميع الخدمات التي تُعتبر "أساسية". وبالرغم من التقدم الكبير المحرز، لا يزال المدرسون والعمالون في الخدمات الصحية يواجهون عراقيل عند ممارسة حقهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية. ومع ذلك تم تحقيق الكثير في هذه القطاعات في العديد من الدول الأعضاء، الأمر الذي يبرهن أن التقدم ممكن إذا وُجدت الإرادة.

## استدامة السعي إلى تنظيم ما ليس منظماً

تعزز أسواق العمل العاملة بشكل جيد الإنتاجية الاقتصادية وتولد المدخيل وتعزز العدالة الاجتماعية والسلم الصناعي والتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة. ومن غير الممكن تحقيق هذه الأهداف إذا استبعدت شرائح كبيرة من نطاق الحماية والامتيازات التي تنص عليها القوانين والممارسات.

وتهدف نقابات العمال إلى تنظيم ما ليس منظماً، ويشمل ذلك ما يلي: العمال في الصناعات والقطاعات الجديدة؛ العمال الضالعون في العديد من علاقات الاستخدام غير النظامية؛ العمال في مناطق تجهيز الصادرات والاقتصاد غير المنظم؛ العمال المهاجرون. ويولى اهتمام أكبر إلى عضوية النساء والشباب. ويضاف إلى ذلك تزايد التعاون وعمليات الدمج فيما بين النقابات على المستويين الوطني والدولي، من أجل اكتساب القوة وحشد قواها لمواجهة التحديات التي تطرحها العولمة. وفي غضون ذلك، أتاحت العولمة للنقابات إمكانية إسماع صوتها ما وراء الحدود وعند أسفل سلاسل الإنتاج وفي الأسواق الدولية ولدى جمهور أوسع.

وفي بعض مناطق تجهيز الصادرات، ترد حقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية في القوانين ولكن ليس في الممارسات. وبالرغم من التقدم المحرز مؤخراً في هذا المجال، من البديهي أن هناك حاجة إلى وجود قانون عمل أقوى وإنفاذ أشد ومفاوضة جماعية حقيقية حتى تصبح حالات النجاح التي لا تزال محدودة معياراً يحتذى به.

وفي بعض البلدان، تعمل غالبية كبيرة من العمال في الاقتصاد غير المنظم، ولا يكمن هذا الطابع غير المنظم الذي يواجهونه في الافتقار إلى الحماية القانونية فحسب، بل في الافتقار كذلك إلى الصوت الجماعي. وبصورة عامة، تكون التعطية النقابية متدنية وقلما تحصل المفاوضة الجماعية. فالجوة في تطبيق معايير العمل في الاقتصاد غير المنظم حقيقة واقعة، تتمثل في العديد من الحالات في أجور أدنى وساعات عمل أطول وظروف خطرة واستغلال العمال. وكما تصبح الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية موجودتين فعلياً في الاقتصاد غير المنظم، لا بد من ترسيخهما من خلال سيادة القانون. وللحكومات دور رئيسي في هذا الصدد.

ويشير تزايد حراك اليد العاملة تحديات كبرى أمام النقابات. وهذه التحديات ثلاثية الجوانب: الدفاع عن حقوق العمال المهاجرين في التنظيم والمفاوضة الجماعية، بما في ذلك أولئك الموجودون في أوضاع غير نظامية؛ تنظيمهم؛ تدعيم ظروف العمل اللائق للعمال المهاجرين. ولا تزال النظم القانونية في عدد من البلدان تحد من حقوق النقابات بالنسبة إلى العمال المهاجرين. ومن شأن العضوية في النقابات والاتحادات الساندة والمتينة أن تعطي المهاجرين إلى جانب العمال من أهل البلد صوتاً أكبر في المجتمع وفي عالم العمل، وتضمن لهم بالتالي حقوقاً متساوية وتضع عائقاً أمام العمل الجبري والاتجار بالمهاجرين.

## منظمة العمل الدولية تستجيب عبر المساعدة التقنية

وفرت التدريب لهم، وقامت بإطلاعهم على قوانين العمل الجديدة وتثقيفهم في مجال التقنيات الأساسية للتفاوض والمفاوضة. ودعمت المشاريع أيضاً تدريب العديد من أصحاب العمل أو وفرت لهم التدريب بشأن المواضيع نفسها وسهّلت المناقشات الثلاثية حول مسائل متنوعة.

### خطة عمل للسنوات الأربع المقبلة

ستواصل منظمة العمل الدولية استكشاف الأسباب الكامنة وراء عدم التصديق وتتخذ الإجراءات المناسبة لمساعدة الحكومات على تذليل العراقيل التي تعيق التصديق. وتأتي المساعدة كعامل مهم جداً في تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمؤسسات العامة المعنية من أجل تمكينها من تعزيز الحقوق والمبادئ.

وسينظر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ في اعتماد خطة عمل بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية للسنوات الأربع المقبلة، آخذاً في الاعتبار مناقشة المؤتمر لهذا التقرير العالمي. ومنذ صدور التقرير العالمي الأول حول هذا الموضوع عام ٢٠٠٠، كانت المهام الرئيسية واضحة: تعزيز التصديق والتنفيذ الفعال لمعايير العمل الدولية المرتبطة بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية؛ تقديم الخدمات للهيئات المكونة في مجالات تساعد على تطبيق هذا المبدأ؛ تقوية قاعدة معارف منظمة العمل الدولية من أجل تسهيل هذا العمل ووظائف التوعية المتصلة به.

إن تعزيز وتنفيذ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في التنظيم، إنما هما في صميم ولاية منظمة العمل الدولية. وهما يشكلان تحديات وفرصاً في آن واحد، إذ إنهما وسيلتان أساسيتان لإيجاد حلول لمسائل أخرى في عالم العمل. وهما ضروريان لحقوق الإنسان والديمقراطية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية في البلدان. وستستمر منظمة العمل الدولية، بفضل دعم هيئاتها المكونة ومشاركتها، في التعويل على التقدم المحرز حتى الآن.

تأخذ مساعدة منظمة العمل الدولية شكل الدعوة واستثارة الوعي والتدريب والخدمات الاستشارية والتعاون التقني لتطوير المؤسسات وبناء القدرات. وتحقق النتائج من خلال ست أدوات أساسية للتغيير، هي: إصلاح قانون العمل؛ بناء قدرة إدارات العمل؛ تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ تطوير الهيكل الثلاثي وبناء المؤسسات؛ منع النزاعات وتسويتها؛ التوعية والمعلومات.

إنّ بناء قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل إنفاذ المبادئ والحقوق في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، أمرٌ أساسي. والمقصود من إعلان منظمة العمل الدولية وآليات المتابعة الترويجية الخاصة به هو أن تستفيد منها كل الدول الأعضاء المصدقة وغير المصدقة. وقد حصل مؤخراً تراجع في التمويل من خارج الميزانية المرتبط مباشرة بالتعاون التقني بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتوافر التمويل، بما في ذلك الأموال من خارج الميزانية، أمرٌ أساسي إذا كان لمنظمة العمل الدولية أن تساعد فعلياً الدول الأعضاء، وينبغي بالتالي التسليم في هذا الصدد بالدعم المستمر من بعض الجهات المانحة والإقرار به.

### عمليات التقييم والدروس المستخلصة

تشير عمليات تقييم أثر المشاريع واستدامتها على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية إلى إنّ التعاون التقني تمكن من دعم الحكومات عن طريق تسهيل صياغة التشريعات واعتمادها، وتشجيع مشاركة الشركاء الثلاثيين في العملية في الوقت ذاته. ولقد ساعدت مشاريع منظمة العمل الدولية على إنشاء مؤسسات الحوار الاجتماعي وتحسينها. وتم تقديم التدريب والدعم لأولئك الذين يوظفون بمسؤوليات في تسوية نزاعات العمل، بمن فيهم أعضاء الجهاز القضائي. ومن أكثر الأمور بروزاً إنّ المشاريع دعمت تدريب أعداد كبيرة من أعضاء النقابات أو





## مقدمة

١. يصدر هذا التقرير في وقت له أهميته، إذ يصادف عام ٢٠٠٨ الذكرى العاشرة لاعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته. ويُحتفل هذا العام أيضاً بالذكرى الستين لاعتماد اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧). وتشكل هذه الاتفاقية، إلى جانب اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم ٩٨) التي اعتمدت في العام التالي، الصكين الدوليين الأساسيين حول هذا الموضوع. ولقد كان من شأن ترويج هاتين الاتفاقيتين في أرجاء العالم كافة بالإضافة إلى المداولات التي أجرتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية حول تطبيقهما أن أثر في العديد من التشريعات والممارسات الوطنية على مدى العقود الستة الأخيرة. وأفضت التجربة الجديدة التي تمثلت في اعتماد إعلان عام ١٩٩٨ إلى حشد المزيد من الدعم الدولي للحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. وقد تواصل التركيز على هذه المسائل في العديد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من خلال برامج التعاون التقني.

٢. وبعد قيام مؤتمر العمل الدولي، وهو أعلى هيئة لصنع القرارات في منظمة العمل الدولية، باعتماد الإعلان أصبح هذا الأخير عالمياً وينطبق سواء بسواء على كافة الدول الأعضاء في المنظمة. وهو يطلب من المنظمة ومن المجتمع الدولي مساعدة الدول الأعضاء، بما فيها تلك التي لم يكن في وسعها حتى الآن التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية، من أجل احترام أفضل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتطبيقها.

### المشهد المتغير

٣. إن هذا التقرير العالمي هو التقرير الثالث الذي يغطي حقوق ومبادئ الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. ونشر التقرير العالمي الأول بعنوان *صوتك في العمل* عام ٢٠٠٠. أما التقرير الثاني حول هذا الموضوع بعنوان *التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية* فتم تقديمه إلى المؤتمر عام ٢٠٠٤.

٤. وعالج التقرير المعنون *صوتك في العمل* التمثيل الجماعي في عالم العمل المتغير وحدد المجموعات المستبعدة أو المستضعفة مثل العمال الزراعيين وموظفي القطاع العام والعاملين في مناطق تجهيز الصادرات والعاملين في الخدمة المنزلية والعمال المهاجرين. وتضمنت معلومات ودروساً مستفادة من العمل الإشرافي الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية، إلى جانب النجاحات التي تم تحقيقها في بولندا وإندونيسيا وجنوب أفريقيا.

٥. أما التقرير الثاني حول هذا الموضوع والمعنون *التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية*، فقد حدد ثلاث خطوات مترابطة في عملية التحقيق التدريجي لحقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهذه الخطوات هي: التصديق على معايير العمل

٦. يذكر إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته بأن إنشاء منظمة العمل الدولية كان قائماً على الاقتناع بأن إقامة العدالة الاجتماعية هي أمر أساسي من أجل تحقيق سلام عالمي دائم، وأن النمو الاقتصادي أمر أساسي، ولكنه غير كافٍ في حد ذاته لضمان العدالة والتقدم الاجتماعي واجتثاث الفقر، مما يؤكد الحاجة إلى أن تقوم منظمة العمل الدولية بترويج العدالة الاجتماعية والمؤسسات الديمقراطية. ويذكر كذلك بأن ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يكتسب أهمية ودلالة متميزتين، إذ يضمن للمعنيين أنفسهم إمكانية المطالبة بحرية وعلى أساس من التكافؤ في الفرص بمشاركة عادلة في الثروات التي أسهموا في تحقيقها، كما يضمن لهم تحقيق أقصى ما يتمكنون به من طاقات بشرية كامنة.

### إعلان عام ١٩٩٨

٧. وفقاً للإعلان، فإن جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وإن لم تكن قد صدقت على جميع الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل

على بعض اتجاهات وجوانب المفاوضة الجماعية. ويناقش الفصل الثالث التطورات ذات الصلة بالمنظمات الدولية لأصحاب العمل وللعمال، إلى جانب مبادرات مثل برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات والاتفاقات الإطارية الدولية. كما يتطرق إلى اتفاقات التجارة الحرة والإجراءات الدولية الحكومية الأخرى التي تشير إلى حقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية. ويقدم الفصل الرابع نظرة قطاعية عن ممارسة حقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية وبمضي في مناقشة وضع العمال المهاجرين والاقتصاد غير المنظم. ويُسترعى الانتباه إلى هاتين الفئتين في التقريرين العالميين السابقين ويجري المؤتمر نقاشاً حولهما. ويذكر الفصل الخامس بعض أنشطة منظمة العمل الدولية التي عالجت، بشكل مباشر أو غير مباشر، مسألة تعزيز هذه المبادئ والحقوق في الدول الأعضاء. والهدف هو تقييم تلك الأنشطة واستخلاص العبر منها.

١٠. ويوضّح الفصل السادس عناصر خطة العمل بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية للسنوات الأربع المقبلة.

الدولية؛ إنشاء الإطار القانوني والإداري الضروري لإنفاذ الحقوق؛ وتمكين الشركاء الاجتماعيين، لاسيما من خلال التعاون التقني والمشورة السياسية، من أجل ضمان احترام هذه الحقوق فعلياً.

٨. ويستقيض التقرير العالمي الحالي في دراسة هذه المجالات من أجل توفير صورة دينامية عن الاتجاهات العالمية فيما يتعلق بحقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية. ويعالج الفصل الأول جوانب عديدة من بيئة مؤاتية لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ومن خلال الاعتراف بأهمية التصديق على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، حتى ولو لم يكن هذا التصديق في حد ذاته ضماناً لتطبيقهما بشكل كامل، يقدم هذا الفصل آخر ما استجد في التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨ وتنفيذهما. وهو يسلط الضوء على بعض أمثلة التقدم المحرز في تنفيذ الاتفاقيتين، بالإضافة إلى بعض أوجه التقصير المستمرة في احترام أحكامهما.

٩. ويقدم الفصل الثاني نظرة عامة عن التطورات الأخيرة المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ويسلط الضوء







# الفصل الأول

## بيئة محفزة

١٥. والمفاوضة الجماعية، باعتبارها وسيلة تتيح للعمال ولأصحاب العمل التوصل إلى اتفاق بشأن مسائل تؤثر في عالم العمل، مرتبطة ارتباطاً لا ينفصم بالحرية النقابية. ويشكل حق العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظماتهم المستقلة شرطاً لازماً أساسياً للمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي. ورغم ذلك، لا يزال هناك الملايين من الناس الذين لا يتمتعون بهذه الحقوق الأساسية في أنحاء العالم، وحيث تم الاعتراف بهذه الحقوق، لا يزال تطبيقها يواجه تحديات. وفي بعض البلدان، تعاني بعض فئات العمال من الحرمان من حق التنظيم، كما يتم تعليق نشاط منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشكل غير قانوني أو يتم التدخل في شؤونها الداخلية، وفي الحالات القصوى يكون النقابيون عرضةً للتهديد والتوقيف أو حتى القتل.

١٦. وتتطلب ممارسة حقي الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بيئة محفزة وتمكينية. إن وجود إطار قانوني يوفر أنواع الحماية والضمانات الضرورية، ومؤسسات لتسهيل المفاوضة الجماعية ومعالجة النزاعات المحتملة، وإدارات عمل فعالة، والأهم من ذلك وجود منظمات قوية وفعالة للعمال ولأصحاب العمل، كلها عناصر أساسية لنشوء بيئة محفزة. ودور الحكومات في توفير بيئة تمكينية هو دور يتسم بأهمية قصوى<sup>١</sup>.

١١. إن الحرية النقابية والحرية في المفاوضة الجماعية حقان من الحقوق الأساسية. وهما متاصلان في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا المرفق بدستور المنظمة. وقد أعاد المجتمع الدولي تأكيد قيمتهما الأساسية، لاسيما في مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية لعام ١٩٩٥ في كوبنهاغن وفي إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويتيح هذان الحقان التمكينيان الإمكانية لتعزيز ظروف لائقة في العمل وتحقيقها.

١٢. إن وجود منظمات عمال ومنظمات أصحاب عمل قوية ومستقلة والإقرار الفعلي بحق هذه المنظمات في المفاوضة الجماعية، أداة رئيسية لإدارة سوق العمل. والمفاوضة الجماعية وسيلة للتوصل إلى حلول مثمرة وذات منفعة لعلاقات التنازع المحتملة بين العمال وأصحاب العمل. وهي توفر وسيلة لبناء الثقة بين الأطراف من خلال التفاوض بشأن المصالح المتعددة للأطراف المتفاوضة والتعبير عنها والتوصل إلى حل مرض بالنسبة إليها. وتضطلع المفاوضة الجماعية بهذا الدور من خلال تعزيز المشاركة السلمية والشاملة والديمقراطية لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل التمثيلية.

١٣. وتنجم الأهمية المستمرة للمفاوضة الجماعية في القرن الحادي والعشرين عن مقوماتها كأداة قوية للالتزام بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بهدف التصدي للشواغل الاقتصادية والاجتماعية. ويمكنها أن تقوي الأصوات الضعيفة وتحد من الفقر ومن الحرمان الاجتماعي. ويمكن القيام بذلك من خلال تطبيق المفاوضة الجماعية على احتياجات الأطراف وتشجيع الاتفاقات الطوعية التي تدعم ازدهار الأفراد والمنشآت.

١٤. والإقرار بحق المفاوضة الجماعية هو أساس تمثيل المصالح الجماعية. وهو يستند إلى الحرية النقابية ويجعل التمثيل الجماعي ذا معنى. ويمكن أن تلعب المفاوضة الجماعية دوراً مهماً في تعزيز أداء المنشآت وإدارة التغيير وإقامة علاقات صناعية متناغمة.

<sup>١</sup> تستند أقسام هذا الفصل، التي تشرح عمل الحكومات إلى المعلومات المتاحة لمنظمة العمل الدولية من خلال إجراءاتها الرسمية. وقد تم النص على ذلك في مرفق إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨، حيث هناك إشارة في الفقرة ثالثاً - باء (١) إلى المعلومات التي يتم جمعها وتقييمها وفقاً للإجراءات القائمة وإلى الاستنتاجات التي توصلت إليها عمليات الاستعراض السنوية والتقارير المقدمة بموجب المادة ٢٢ من الدستور.

الإطار ١-١  
التصديق على الاتفاقيتين الأساسيتين لمنظمة العمل الدولية  
رقم ٨٧ ورقم ٩٨ منذ عام ٢٠٠٣

التصديقات في ٢٠٠٣	الاتفاقية رقم ٨٧: زيمبابوي
	الاتفاقية رقم ٩٨: أرمينيا ونيوزيلندا
التصديقات في ٢٠٠٥	الاتفاقية رقم ٨٧: موريشيوس وأوغندا
التصديقات في ٢٠٠٦	الاتفاقية رقم ٨٧: أرمينيا والسلفادور والجبل الأسود وفانواتو
	الاتفاقية رقم ٩٨: السلفادور والجبل الأسود وفانواتو
التصديقات في ٢٠٠٧	الاتفاقية رقم ٩٨: الكويت

### التقدم المحرز في عمليات التصديق

والأمريكتين ووصلت إلى ١٠٠ في المائة في أوروبا. وتبين آخر المعلومات الاتجاهات نفسها (انظر الجدول ١-١). ويجدر الإقرار أيضاً بأنّ هناك عدداً من الدول الأعضاء الجدد في منظمة العمل الدولية من إقليم آسيا والمحيط الهادئ، لم يصدق بعد على هاتين الاتفاقيتين.

٢٠. وغالباً ما أثّرت مسألة أخرى تتناول نسبة القوى العاملة العالمية أو نسبة سكان العالم التي لا تغطيها هاتان الاتفاقيتان. وهناك بعض الدول ذات الأهمية الصناعية الكبرى وبلدان تتمتع بعدد سكان كبير ومساحة شاسعة من بين الدول التي لم تصدق بعد على الاتفاقيتين. ويترك هذا الأمر نسبة كبيرة من أصحاب العمل والعمال في العالم من دون الحماية التي يقدمها هذان الصكبان في القانون الدولي. ويعيش ما يربو على نصف إجمالي القوى العاملة المنتمة إلى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في خمسة بلدان لم تصدق حتى الآن على الاتفاقية رقم ٨٧ (البرازيل، الصين، الهند، جمهورية إيران الإسلامية، الولايات المتحدة). وعلى مدى السنوات الأربع الماضية، لم يتخذ أي إجراء بارز في هذه البلدان في اتجاه التصديق.

٢١. وأبلغت الحكومات، في العديد من البلدان، أنّه يزعم التصديق على الاتفاقيتين وأنه يتم اتخاذ الخطوات الضرورية لذلك. وتشير بعض الحكومات إلى أنها تواجه صعوبات في جعل قوانينها أو ممارساتها الوطنية متماشية مع مضمون هاتين الاتفاقيتين. وقد طلب العديد منها المساعدة من مكتب العمل الدولي لصياغة قانون جديد واستحداث ما يلزم من مؤسسات<sup>٢</sup>.

<sup>٣</sup> ترد معلومات عن المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية في الفصل الخامس.

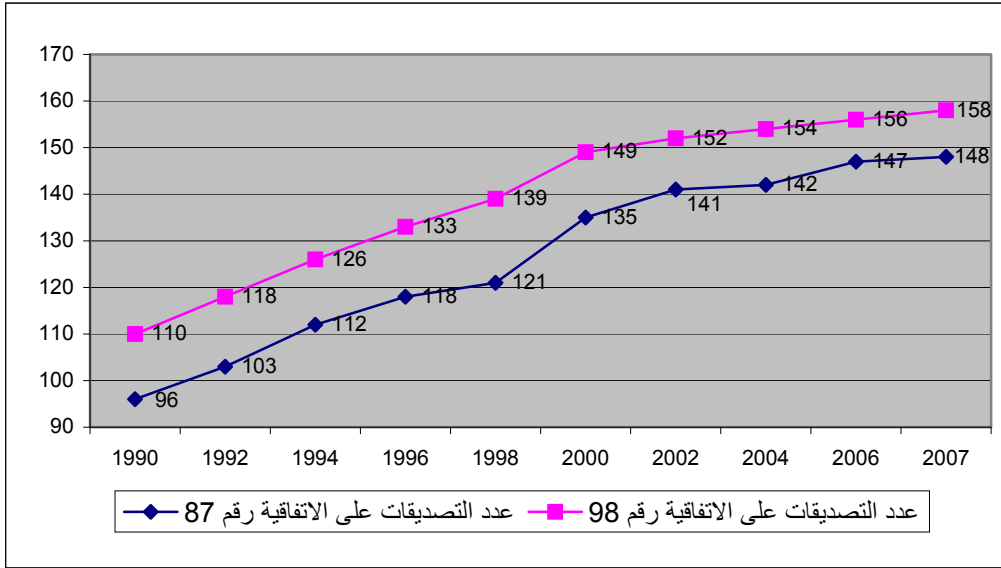
١٧. التصديق على اتفاقية من الاتفاقيات هو تعبير عن التزام دولة ما بالامتثال لأحكام الاتفاقية في قانونها وممارستها على المستوى الوطني. وما انفكت الاتفاقيتان الأساسيتان بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وهما الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨، تحصلان على تصديقات جديدة خلال السنوات الأخيرة (انظر الإطار ١-١ والشكل ١-١).

١٨. وبحلول ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧، بلغ مجموع التصديقات على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ على التوالي ١٤٨ و ١٥٨ دولة من أصل مجموع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والبالغ عددها ١٨١ دولة عضواً<sup>٢</sup>. وتشكل هذه الأرقام ٨٢ في المائة و ٨٧ في المائة من العضوية في منظمة العمل الدولية.

١٩. جاء في التقرير المعنون *التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية*، الصادر في ٢٠٠٤، أنّ أقل من نصف الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ قد صدقت على الاتفاقية رقم ٨٧ وأكثر من النصف بقليل قد صدقت على الاتفاقية رقم ٩٨، مقارنة مع مستويات التصديق التي تراوحت بين ٨٥ و ٩٨ في المائة في أفريقيا

<sup>٢</sup> البلدان التي لم تكن قد صدقت بعد على الاتفاقية رقم ٨٧ بحلول نهاية عام ٢٠٠٧، هي: الأردن، أفغانستان، الإمارات العربية المتحدة، أوزبكستان، البحرين، البرازيل، بروني دار السلام، تايلند، تيمور-ليشتي، جزر سليمان، جزر مارشال، جمهورية إيران الإسلامية، جمهورية كوريا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ساموا، سنغافورة، السودان، الصومال، الصين، العراق، عُمان، غينيا - بيساو، فيتنام، قطر، كينيا، لبنان، ماليزيا، المغرب، المملكة العربية السعودية، نيبال، نيوزيلندا، الهند، الولايات المتحدة، والبلدان التي لم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ٩٨، هي: أفغانستان، الإمارات العربية المتحدة، البحرين، بروني دار السلام، تايلند، تيمور - ليشتي، جزر سليمان، جزر مارشال، جمهورية إيران الإسلامية، جمهورية كوريا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ساموا، الصومال، الصين، عُمان، فيتنام، قطر، كندا، المكسيك، المملكة العربية السعودية، ميانمار، الهند، الولايات المتحدة.

الشكل ١-١: عدد التصديقات على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (١٩٩٠-٢٠٠٧)



الجدول ١-١: عدد الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقية رقم ٨٧ و/أو الاتفاقية رقم ٩٨ منذ عام ١٩٥٠

الإقليم	1950	1970	1995	2000	2003	2007	النسبة المئوية <sup>٢</sup>
<b>أفريقيا</b>							
الاتفاقية رقم ٨٧	0	23	32	42	46	48	91
الاتفاقية رقم ٩٨	0	30	40	51	51	52	98
<b>الأمريكتان</b>							
الاتفاقية رقم ٨٧	1	18	28	30	32	33	94
الاتفاقية رقم ٩٨	0	18	26	30	30	32	91
<b>آسيا والمحيط الهادئ<sup>١</sup></b>							
الاتفاقية رقم ٨٧	0	5	8	12	13	14	45
الاتفاقية رقم ٩٨	0	7	12	15	16	17	55
<b>أوروبا وآسيا الوسطى<sup>٢</sup></b>							
الاتفاقية رقم ٨٧	7	26	43	48	48	50	98
الاتفاقية رقم ٩٨	2	27	45	48	50	51	100
<b>الدول العربية في غرب آسيا</b>							
الاتفاقية رقم ٨٧	0	2	3	3	3	3	27
الاتفاقية رقم ٩٨	0	4	5	5	5	6	55
<b>عدد الدول الأعضاء</b>	<b>62</b>	<b>121</b>	<b>173</b>	<b>175</b>	<b>177</b>	<b>181</b>	

<sup>١</sup> باستثناء الدول الأعضاء من الدول العربية.  
<sup>٢</sup> تشمل أذربيجان، إسرائيل، أوزبكستان، تركمانستان، طاجيكستان، قيرغيزستان، كازاخستان.  
<sup>٣</sup> التصديقات كنسبة مئوية من الدول الأعضاء في الإقليم.

الجدول ٢-١: التصديقات على الاتفاقيات الأساسية

التصديقات الجديدة منذ بداية الحملة في ١٩٩٥	إجمالي التصديقات حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧
الاتفاقية رقم ٢٩	١٧٢
الاتفاقية رقم ٨٧	١٤٨
الاتفاقية رقم ٩٨	١٥٨
الاتفاقية رقم ١٠٠	١٦٤
الاتفاقية رقم ١٠٥	١٧٠
الاتفاقية رقم ١١١	١٦٦
الاتفاقية رقم ١٣٨	١٥٠
الاتفاقية رقم ١٨٢	١٦٥
<b>المجموع</b>	<b>١٢٩٣</b>

حظيت بمعدل تصديق منخفض عام ١٩٩٥ ولكنها سرعان ما حصلت على المزيد من القبول منذ بداية حملة التصديق.

٢٥. ومن بواعت الفلق، نظراً إلى الطبيعة الأساسية للاتفاقية رقم ٨٧، إنها تتمتع بأقل معدل تصديق من بين الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها. ويزداد بروز هذا الأمر بفعل وجود العديد من الدول الكبرى التي تتمتع بحصة كبيرة من اليد العاملة في العالم والتي لم تصدق بعد على هذه الاتفاقية، ومن بينها أربع دول ذات أهمية صناعية كبرى، وهي أعضاء دائمة في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

### معلومات بشأن التطبيق الفعلي للمبادئ

٢٦. إن التصديق، بطبيعة الحال، لا يعني تطبيق الحقوق والمبادئ المعنية تطبيقاً كاملاً. وتشكل مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية جزءاً لا يتجزأ من الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية ومهامها، بحيث أنّ التقيد بها وتطبيقها في جميع الدول الأعضاء في المنظمة، سواء صدقت أم لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة، يخضعان للإجراءات الإشرافية التي تضطلع بها لجنة الحرية النقابية. ويقدم القسم التالي معلومات حول التطبيق الفعلي لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، كما تنبثق من العمل الإشرافي للمكتب على مدى السنوات الأربع الأخيرة.

٢٧. وخلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، نظرت لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في ٣٥ حالة فردية ذات صلة بالاتفاقية رقم ٨٧ وفي ١٦ حالة ذات صلة بالاتفاقية رقم ٩٨. وتم إدراج الاستنتاجات المتعلقة بست حالات منها في فقرات خاصة من تقارير اللجنة: ميانمار في ٢٠٠٤ و٢٠٠٥، بيلاروس في ٢٠٠٥ و٢٠٠٧ بسبب عدم تطبيق الاتفاقية رقم ٨٧؛ بنغلاديش في ٢٠٠٦ بسبب عدم تطبيق الاتفاقية رقم ٩٨؛ بيلاروس في ٢٠٠٦ بسبب عدم تطبيق كل من الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨.

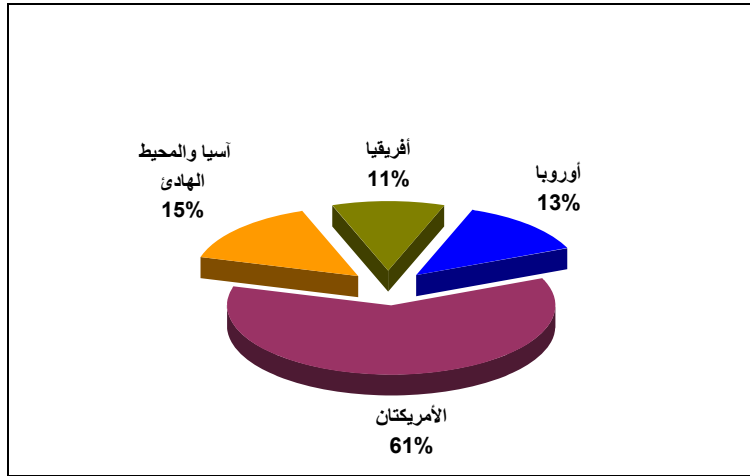
### المقارنة مع اتفاقيات أساسية أخرى

٢٢. أطلقت حملة ترويج التصديق على الاتفاقيات الأساسية، بما فيها الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨، في أيار/مايو ١٩٩٥، عقب مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاغن. وهدفت الحملة إلى تحقيق التصديق العالمي على جميع الاتفاقيات الأساسية. وترد في (الجدول ٢-١) نتائج هذه الحملة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

٢٣. إن وجود ١٨١ دولة عضواً، يعني أن التصديق العالمي سوف يبلغ ما مجموعه ١٤٤٨ تصديقاً على ثمانين اتفاقيات. وقد بلغت التصديقات اليوم ١٢٩٣ تصديقاً (أي ٨٩,٣ في المائة من نسبة التصديق المحتملة). كما بلغت التصديقات الجديدة بعد بداية الحملة - أو تأكيد الالتزامات السابقة - ٥٠٦ تصديقات على مجمل الاتفاقيات الثماني الأساسية. وحصلت الاتفاقية رقم ٨٧ على ٣٤ تصديقاً جديداً فيما حصلت الاتفاقية رقم ٩٨ على ٣٢ تصديقاً جديداً. وهذان الرقمان هما الأصغر من بين التصديقات الجديدة مقارنة مع الاتفاقيات الأساسية الست الأخرى.

٢٤. ويعني التصديق العالمي على هذه الاتفاقيات بلوغ ١٨١ تصديقاً، على كل منها، مما يمثل جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية عند إعداد هذا التقرير في شهر كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧. وسُجل ما مجموعه ١٤٨ تصديقاً على الاتفاقية رقم ٨٧ و١٥٨ تصديقاً على الاتفاقية رقم ٩٨. وبالرغم من التقدم المحرز في التصديق على هاتين الاتفاقيتين، إلا أنهما لم تتمتعاً بعد بالتصديق الواسع الذي حصلت عليه الاتفاقيات الأساسية بشأن العمل الجبري أو التمييز بل اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢). وتشهد الاتفاقية رقم ٩٨ أقل مجموع من التصديقات مقارنة مع الاتفاقيات الأساسية الأخرى، باستثناء اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، التي

الشكل ٢-١: ادعاءات نظرت فيها لجنة الحرية النقابية من آذار/ مارس ٢٠٠٤ إلى حزيران/ يونيو ٢٠٠٧ حسب الإقليم



٢٨. وفي الفترة الممتدة بين آذار/ مارس ٢٠٠٤ وحزيران/ يونيو ٢٠٠٧، اعتمدت لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة ٣٦٦ تقريراً فردياً بشأن حالات تعود إلى ٨٢ بلداً. وتعلقت غالبية التقارير المعتمدة بإقليم الأمريكتين (٢٠٤ لأمريكا اللاتينية و١٨ لأمريكا الشمالية). أما الإقليم الثاني فيما يتعلق بعدد التقارير المعتمدة البالغة ٥٦ تقريراً، فهو آسيا، أربعة تقارير منها اتصلت بالدول العربية (ثلاثة تقارير حول العراق وتقرير واحد حول البحرين). وهناك ثمانية وأربعون تقريراً بشأن حالات وردت من بلدان أوروبية، ٢٨ منها تتعلق بأوروبا الوسطى والشرقية. أما أفريقيا التي بلغت التقارير بصدها ٤٠ تقريراً، فقد حافظت تقريباً على المستوى الذي كانت عليه في السابق. ويعرض الشكل ٢-١ النسبة المئوية حسب الإقليم، لتوزيع الإدعاءات التي نظرت فيها لجنة الحرية النقابية خلال هذه الفترة.

### الاتجاهات في مواضيع الادعاءات

٢٩. قدم التقريران العالميان السابقان بيانات إحصائية بشأن الادعاءات التي نظرت فيها لجنة الحرية النقابية وفقاً لنوع القيود. ويبين (الجدول ٣-١) ما هي النسب المئوية حسب الإقليم، للانتهاكات المزعومة التي تضمنتها الشكاوى المقدمة إلى لجنة الحرية النقابية والتي تقابل كل نوع من أنواع القيود. وتتجلى في الجدول بالتالي ملاحظات منظمات العمال صاحبة الشكاوى فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في بلدانها، وليس الاستنتاجات التي توصلت إليها لجنة الحرية النقابية بالاستناد إلى نظرها في الادعاءات. ولكن، في معظم الحالات المقدمة إلى لجنة الحرية النقابية، تمكنت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال صاحبة الشكاوى من أن تبرهن صحة ادعاءاتها.

٣٠. وتؤكد آخر البيانات بصورة عامة التوجه الذي ورد وصفه سابقاً في تقرير عام ٢٠٠٤ المعنون *الانتظيم من أجل العدالة الاجتماعية*، نحو تراجع الادعاءات المتعلقة بإنكار الحريات المدنية. وشكلت الادعاءات المقدمة إلى لجنة

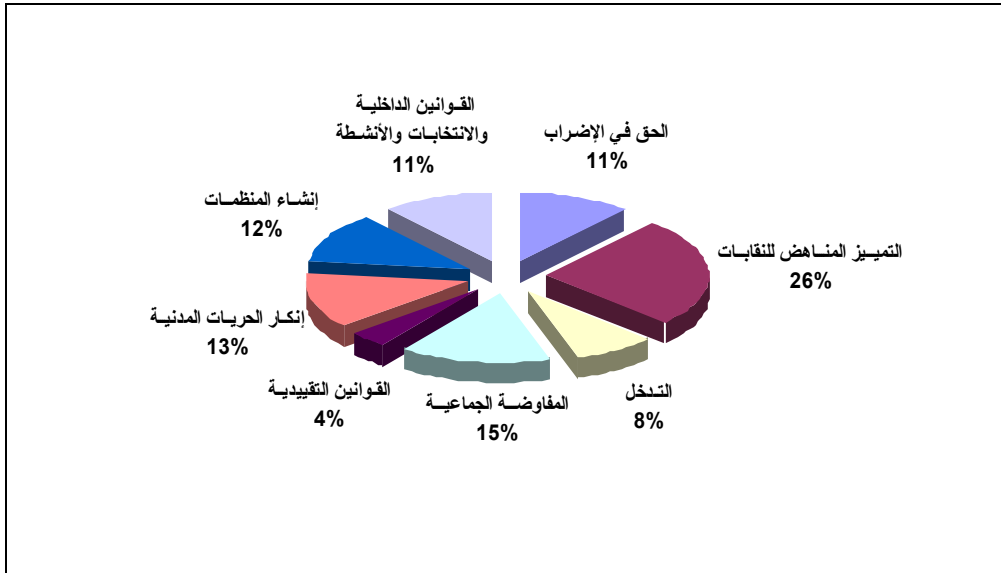
٣١. وقد تشير هذه التوجهات إلى أن مشاكل التنفيذ العملي تدعو إلى إيلاء المزيد من الانتباه، في الوقت الذي يجري فيه وضع الأطر المؤسسية الأساسية لممارسة حق الحرية النقابية موضع التنفيذ تدريجياً.

٣٢. وخلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٤، سجلت زيادة حادة في مجموع عدد الشكاوى المقدمة إلى لجنة الحرية النقابية. وبين شهري آذار/ مارس ٢٠٠٤ وحزيران/ يونيو ٢٠٠٧، اعتمدت اللجنة ٣٦٦ تقرير حالة، أي بزيادة قدرها ٣٤ في المائة على عدد التقارير للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٠ البالغ ٢٧٣ تقريراً. ويبدو أن عدداً أكبر من الشكاوى المقدمة إلى لجنة الحرية النقابية يعكس، من جهة، إرادة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في إيصال صوتها بفعالية (وهو

الجدول ٣-١: مواضيع ادعاءات نظرت فيها لجنة الحرية النقابية بين آذار/ مارس ٢٠٠٤ وحزيران/ يونيه ٢٠٠٧، كنسبة من مجموع الإدعاءات

المفاوضة الجماعية	التدخل	التمييز المناهض للنقابات	الحق في الإضراب	إنشاء المنظمات	القوانين الداخلية والانتخابات والأنشطة	القوانين التقييدية	إنكار الحرية المدنية	
15%	8%	26%	11%	12%	11%	4%	13%	في العالم (٥٣٣ ادعاءً)
12%	5%	29%	14%	11%	6%	6%	17%	أفريقيا (٨٣ ادعاءً)
19%	9%	29%	11%	9%	9%	2%	12%	الأمريكتان (٢٩٢ ادعاءً)
8%	7%	27%	13%	11%	7%	9%	18%	آسيا والمحيط الهادئ (١٠٩ ادعاءات)
16%	11%	16%	13%	16%	16%	6%	6%	أوروبا (٤٩ ادعاءً)

الشكل ٣-١: ادعاءات نظرت فيها لجنة الحرية النقابية (من آذار/ مارس ٢٠٠٤ إلى حزيران/ يونيه ٢٠٠٧) (جميع الأقاليم)



### الديمقراطية والحرية المدنية

٣٤. إن ممارسة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية مرهونة بالحفاظ على الحريات المدنية الأساسية، لاسيما الحق في حرية الشخص وأمنه وحرية الرأي والتعبير وحرية الاجتماع والحق في محاكمة عادلة أمام محكمة مستقلة ومحادية والحق في حماية ممتلكات النقابات ومنظمات أصحاب العمل<sup>٤</sup>. وبالرغم من تراجع الشكاوى المتعلقة بانتهاكات هذه الحقوق الأساسية في السنوات الأخيرة، فالواقع أنه لا يزال هناك انتهاكات جسيمة للحريات المدنية في مختلف أرجاء العالم.

حق مكتسب حديثاً في بعض الحالات)، ومن جهة أخرى، التحديات والحقائق الجديدة الناشئة عن العولمة. كما أن زيادة الوعي بشأن آلية الشكاوى تلعب دوراً في هذا الصدد.

٣٣. وفي الفترة نفسها، كان هناك أربع حالات أمام لجنة الحرية النقابية ناشئة عن شكاوى قدمتها منظمات أصحاب العمل؛ تعلقت اثنتان منها بأوروبا واثنتان بالأمريكتين. وادعت هذه الشكاوى أن الحكومة تتدخل في أنشطة منظمات أصحاب العمل (ألمانيا)؛ ورفض الحكومة السماح باقتطاع مساهمات الأعضاء في منظمات أصحاب العمل من الضرائب (جمهورية مولدوفا)؛ والتدخل التشريعي لمنع الأطراف من تحديد مستوى المفاوضة بحرية (بيرو)؛ وتوقيف رئيس منظمة من منظمات أصحاب العمل والصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في المشاركة في المفاوضة الجماعية، إلى جانب استبعادهم من هيكل الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والمشاورات (فنزويلا).

<sup>4</sup> انظر القرار بشأن حقوق النقابات وعلاقتها بالحرية المدنية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٥٤، جنيف، ١٩٧٠، الملحق بهذا التقرير العالمي.



٣٥. ومن ٢٠٠٤ لغاية ٢٠٠٧، عالجت لجنة الحرية النقابية انتهاكات للحرية المدنية في كمبوديا والصين وكولومبيا وجيبوتي وإريتريا وغواتيمالا وهايتي واندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية وميانمار ونيبال والفلبين وجمهورية كوريا وجمهورية فنزويلا البوليفارية وزمبابوي. وتضمنت بعض الحالات انتهاكات جسيمة للحرية المدنية، بما في ذلك قتل قادة وأعضاء النقابات وتعرضهم للخطف والاختفاء والتهديد وتوقيفهم وسجنهم، وغير ذلك من أعمال المضايقة والترهيب المناهضة للنقابات، وانتهاك حرية التجمع وحرية التعبير. ويرتبط التباطؤ في إقامة العدل ارتباطاً وثيقاً بهذه الانتهاكات، مما يعزز أحياناً نشوء مناخ من الإفلات من العقاب والعنف وانعدام الأمن. ويبرز هذا الأمر الحاجة إلى ضمان مراعاة الأصول القانونية.

٣٩. وحالة بيلاروس هي مثال عن انتشار التمييز المناهض للنقابات والتدخل الذي يؤدي إلى احتكار فعلي لصالح الهيكل النقابي السائد بالرغم من الاعتراف الرسمي في التشريع بالحق في إنشاء أكثر من منظمة واحدة (انظر الإطار ٢-١).

٤٠. وبصورة عامة، كان على منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على السواء أن تذلل عوائق جديدة في عملية إنشائها. وغالباً ما تتخذ القيود شكل اشتراطات عالية إلى حد مفرط للانتساب إلى المنظمات أو اشتراطات للحصول على إذن مسبق. ولوحظ تقدم في بلدان من جميع الأقاليم إزاء ضمان حق أصحاب العمل والعمال في إنشاء منظمات لهم ضماناً تاماً. وعلى سبيل المثال، ألغيت الأحكام التي تعالي في طلب شروط قصوى عالية لإنشاء منظمات لأصحاب العمل ومنظمات للعمال في بيرو والبرتغال وأوغندا. بالإضافة إلى ذلك، ووفقاً للفحص الذي أجرته لجنة الحرية النقابية للشكاوى ذات الصلة، نفذ أخيراً تسجيل منظمات أصحاب العمل في اليوسنة والهرسك وفي جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة.

### الحماية من التمييز المناهض للنقابات ومن التدخل

٤١. من الأساسي للنقابات والمنظمات أصحاب العمل أن تعمل باستقلالية وحرية كاملتين. وهذا يعني غياب مزدوج للتدخل: أولاً، من جانب السلطات الحكومية في أنشطة هذه المنظمات؛ ثانياً، من جانب منظمات أصحاب العمل في إنشاء منظمات العمال وأنشطتها، والأمر صحيح بالنسبة لمنظمات العمال إزاء منظمات أصحاب العمل. وفي السنوات الأخيرة، شهدت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية زيادة في عدد الشكاوى المقدمة بشأن أعمال التمييز المناهض للنقابات والتدخل. وتتناول هذه الادعاءات أعمالاً ضارة (بما في ذلك التسريح وإنزال الدرجة والنقل ورفض التوظيف) يقوم بها في المقام الأول أصحاب العمل، بمن فيهم الحكومات بصفتها صاحب عمل ضد مسؤولي النقابات والأعضاء فيها، إما بسبب قيامهم بإنشاء نقابة أو الانضمام إلى نقابة أو بسبب مشاركتهم في أنشطة نقابية وتشكل أعمال التدخل المزعومة أكثر من نصف مجموع الشكاوى إذا أضفنا الادعاءات المرتبطة بتدخل الحكومة في الأنشطة النقابية، مثلاً، من خلال القوانين التقييدية.

٤٢. وتبين الشكاوى المتعلقة بالتمييز المناهض للنقابات وبأعمال التدخل، الحاجة إلى سبل انتصاف وعقوبات رادعة بما فيه الكفاية لمعاقبة مثل هذه الأعمال. وينبغي أن تكون الإجراءات المتبعة لجبر المظالم سريعة وغير مكلفة

٣٦. أصبحت اليوم عمليات الحظر التام لجميع أنواع منظمات العمال أو رابطات أصحاب العمل نادرة. وأحرز تقدم في إزالة القيود، خاصة في عدد من البلدان التي تنتمي إلى مجلس التعاون الخليجي لصالح أشكال ناشئة في مجال تمثيل العمال.

### الحرية النقابية والأمن التمثيلي

٣٧. ومن الأشكال المتكررة لإنكار الحق في التنظيم فرض الحكومات منظمات أحادية يتوجب على العمال الانضمام إليها، مما يؤدي إلى جعل المنظمات الأخرى خارجة على القانون أو ممنوعة. إن مجال التقدم الأبرز الفريد الذي تم إحرازه في هذا الصدد خلال السنوات الخمس عشرة الماضية هو وضع حد للاحتكارات النقابية الممولة من الدولة والخاضعة لرقابتها في أجزاء كبيرة من العالم. وتندرج أتيوبيا وموريتانيا وجمهورية مولدوفا وجمهورية تنزانيا المتحدة في عداد الدول التي أضيفت مؤخراً إلى قائمة البلدان التي عدلت تشريعاتها للسماح بالتعددية النقابية. وألغت نيجيريا أحكاماً تلزم جميع النقابات المسجلة على الانضمام إلى منظمة العمل المركزية. وفي البحرين، حيث سُمح بوجود نقابات في القطاع الخاص منذ عام ٢٠٠٢، يسعى مشروع تعديل قانون النقابات - الذي ينظر فيه البرلمان حالياً - إلى السماح للعمال بإنشاء أكثر من نقابة واحدة في كل منشأة. ويجري كذلك النظر في التعديلات التشريعية المتعلقة بالاحتكار النقابي في الكويت ولبنان. ولا يزال هناك احتكار من جانب الدول في بعض البلدان حيث يستحوذ حزب واحد على السلطة السياسية وحيث يوجد رابط معترف به أو عضوي بين أولئك الذين يمارسون السلطة السياسية والجهات الفاعلة المقررة في عالم العمل.

٣٨. وهناك قيود أقل ظهوراً ولكنها مساوية في الضرر مفروضة على الحرية النقابية حيث يكون هذا الحق مرفوضاً أو غير محبذ عملياً، نتيجة الضغوط والأعمال المسيئة والتدخل في أنشطة النقابات من جانب أصحاب العمل والحكومات. والتصدي لحالات الرفض هذه يقتضي حماية مناسبة من أعمال التمييز المناهض للنقابات والتدخل في شؤونها. وتشمل التدابير التقييدية أنظمة التسجيل التي تتيح

## الإطار ٢-١

### بيلاروس: استمرار النقاش حول الحقوق

في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، وبناءً على شكوى قُدمت بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية، عيّن مجلس الإدارة لجنة تحقيق للنظر في الشكاوى بدعوى القيود المفروضة على حق العمال في إنشاء منظمات من اختيارهم وتدخل الحكومة في الشؤون النقابية في بيلاروس. وقدمت لجنة التحقيق، عام ٢٠٠٤، ما مجموعه ١٢ توصية للامتثال للاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وفي عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦، طلبت لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير من الحكومة اتخاذ إجراءات ملموسة لتنفيذ هذه التوصيات في فقرة خاصة من تقريرها. وفي دورة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، شجع مجلس الإدارة الحكومة على مواصلة التعاون مع المكتب.

وبين شهري تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ وأذار/مارس ٢٠٠٧، عُقدت عدة اجتماعات بين بعثات رفيدة المستوى تابعة لحكومة بيلاروس ومنظمة العمل الدولية. وشاركت منظمة العمل الدولية في حلقة دراسية مخصصة للقضاة والمدعين العامين في جمهورية بيلاروس في مينسك في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. ولأحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (دورة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر، ٢٠٠٦) ولجنة الحرية النقابية (دورة آذار/مارس ٢٠٠٧) مع الاهتمام أنه تم تطبيق بعض توصيات لجنة التحقيق، ولكنهما أعربتا عن قلق عميق حول عدد من القضايا، لاسيما فيما يتعلق بتسجيل النقابات ومشروع قانون النقابات الجديد الذي يُنظر فيه حالياً في البلاد. ولحظت لجنة الحرية النقابية أن العديد من أحكام المشروع، في حال طبقت في الظروف الحالية، سوف تؤدي إلى احتكار بفعل الواقع للتمثيل العمالي.

ولأحظ مجلس الإدارة خلال دورته في آذار/مارس ٢٠٠٧، تزايد اللجوء إلى الحوار، فدعا حكومة بيلاروس إلى أن تتعاون كلياً مع منظمة العمل الدولية لتنفيذ جميع توصيات لجنة التحقيق، وقرر متابعة استعراض التطورات عن كثب.

واعتبرت لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير، خلال دورتها في حزيران/يونيه ٢٠٠٧ أنّ الخطوات المتخذة لم تعالج المسألة في صميمها. وأشارت، على وجه الخصوص، إلى ما يساورها من قلق فيما يتعلق بمشروع قانون النقابات وحثت الحكومة على أن تواصل على نحو حثيث مشاوراتها مع جميع الشركاء الاجتماعيين في البلاد وتعاونها مع منظمة العمل الدولية، من أجل التوصل إلى التغييرات التشريعية المطلوبة لتحقيق توافق تام بين القانون والممارسة وبين الاتفاقية رقم ٨٧ والتوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٧، واستجابة لطلب تقدمت به لجنة المؤتمر، زارت بعثة أوفدتها منظمة العمل الدولية مدينة مينسك، حيث شاركت في مناقشات حول مشروع قانون النقابات. وخلصت إلى أنّ القانون في صيغته الحالية لن يفشل في حل القضايا الرئيسية فحسب، بل سيطرح العديد من المشاكل الأخرى المهمة والمثيرة للجدل، وهي أمور سوف تتطلب حتماً الكثير من الوقت للنظر فيها وإيجاد حلول لها.

وفي شهر تشرين الثاني/نوفمبر من العام نفسه، رحّب مجلس الإدارة بما أعلنته الحكومة من نية في التوصل إلى اتفاق بين جميع الأطراف المعنية بشأن مسألة قانون النقابات وقرر إبقاء المسألة قيد الاستعراض.

## الإطار ٣-١

### الحماية من التمييز المناهض للنقابات:

#### ما الذي يشكل سبيل انتصاف رادعاً بما فيه الكفاية؟

رُفعت مؤخراً حالة إلى لجنة الحرية النقابية بشأن سويسرا تطهر التحديات التي توجد أحياناً فيما يتعلق بتحديد ما الذي يشكل سبيل انتصاف رادعاً بما فيه الكفاية للحماية من التمييز المناهض للنقابات. ولحظت لجنة الحرية النقابية أنّ القانون السويسري يوفر حماية أفضل (العودة إلى العمل) للعمال الذين كانوا ضحية تسريح خرقاً لمبدأ المساواة بين الجنسين مقارنة مع العمال المسرحين لأسباب مناهضة للنقابات، والسبب يكمن في أنه يُنظر إلى قانون المساواة بين الجنسين على أنه يهدف إلى تعزيز مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الذي ينص عليه الدستور، في حين أنّ الحماية من التمييز المناهض للنقابات بنظمها قانون الموجبات في سياق حقوق الأطراف وواجباتها في عقد الاستخدام (الميرم طوعياً). وفي تقرير مرحلي، لحظت لجنة الحرية النقابية أنّ دفع تعويض اسمي عن تسريح مناهض للنقابات في بعض كاتنونات سويسرا يقصر عن أن يكون رادعاً ضد أعمال التمييز المناهض للنقابات، إذ إنه يعادل تقريباً أجر ثلاثة أشهر في المتوسط ولا يمكن أن يتخطى أجر ستة أشهر كحد أقصى. وبالتالي، دعت اللجنة الحكومة إلى اتخاذ إجراءات لتوفير الحماية نفسها لممثلي النقابات الذين يعانون من التمييز المناهض للنقابات ولضحايا التسريح الذي ينتهك مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء، بما في ذلك إمكانية العودة إلى العمل، وشجعت مواصلة الحوار الثلاثي بشأن هذا الموضوع، بما في ذلك استعراض الوضع في بعض الكاتنونات فيما يتعلق بالتعويض في حال الصرف المناهض للنقابات.

وتضمن حصول العمال المعنيين على التعويض المناسب، مما يشكل عقوبة رادعة بما فيه الكفاية للصرف المناهض للنقابات. وقد أثّرت مسائل في هذا الصدد في عدد من البلدان، بما فيها كمبوديا وهونغ كونغ (الصين) وسويسرا (انظر الإطار ٣-١).

٤٣. وفيما يتعلق بوجود ما يكفي من الإجراءات الفورية والحيادية، تتناول المسألة الأكثر أهمية التأخير الحاصل في إقامة العدل. ويشكل التأخير في إقامة العدل إنكاراً للعدل

ومحايدة. وفيما يتعلق بالحاجة إلى سبل انتصاف مناسبة، لاحظت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية تكراراً أنّ القانون لا يمنح الحماية الكافية من أعمال التمييز المناهض للنقابات إذا كان في مقدور أصحاب العمل أن يقللوا عملياً أي عامل، حتى ولو دفعوا له التعويض الذي ينص عليه القانون في حالات الصرف غير المبرر، عندما يكون السبب الحقيقي لصرفه هو انضمامه إلى نقابة أو الأنشطة التي يضطلع بها. وفي حال تعذرت العودة إلى العمل، ينبغي للحكومات أن

## الإطار ٤-١

## جمهورية كوريا: التقدم المحرز والتحديات المتبقية

كانت حالة جمهورية كوريا من أكثر الحالات التي مثلت لوقت طويل أمام لجنة الحرية النقابية، فهي تعود إلى آذار/ مارس ١٩٩٢. واتخذت إجراءات مهمة في غضون ذلك فيما يتعلق بالاعتراف بحقوق النقابات قانوناً وممارسة، بما في ذلك الاعتراف بتعدد النقابات على المستوى الوطني، مما سمح بإضفاء الطابع القانوني على الاتحاد الكوري للنقابات عام ١٩٩٩؛ سن قانون نقابة المعلمين، الذي سمح بإضفاء الطابع القانوني على الاتحاد الكوري للمعلمين والعاملين في مجال التربية عام ١٩٩٩؛ اعتماد القانون المعني بإنشاء نقابات الموظفين الحكوميين ومهامهم، الذي يعترف بحق الموظفين الحكوميين في التنظيم.

وإلى جانب الحاجة إلى اختتام العمل الجاري حول التعديلات التشريعية، يبقى التحدي الأكثر أهمية على ما يبدو هو إنشاء الفعال لإطار متجانس للعلاقات الصناعية عملياً. والواقع أن التقليد السائد للعلاقات الصناعية المتنازعة وما يتأتى عن ذلك من بيئة تجريبية للأنشطة النقابية، غالباً ما يثير جواً غير محفز للتوصل إلى حل بالنسبة إلى القوانين المتبقية وغيرها من المسائل.

وانضمت جمهورية كوريا إلى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عام ١٩٩٦. وفي ذلك الوقت، أوكل مجلس منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى لجنة الاستخدام والعمل والشؤون الاجتماعية التابعة له مهمة رصد تقدم كوريا بشكل منظم فيما يتعلق بإصلاحات قانون العمل والعلاقات الصناعية. وجرت عملية الرصد هذه على أساس المعلومات المتاحة، ضمن جملة أمور أخرى، من خلال لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية. وفي ٢٠٠٦، قرر مجلس منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إنهاء ولاية الرصد هذه ودعا الحكومة تقديم المعلومات عن المزيد من التطورات في ربيع عام ٢٠١٠.

وجرت مؤخراً مناقشة حول تصديق الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، ولكن لم يحدد أي إطار زمني.

٤٦. وقد توفر تجربة نيوزيلندا الموازية دلالات حول سبب هذا الانخفاض الكبير في نسب الانتساب إلى النقابات. فقد تراجع الانتساب إلى النقابات في نيوزيلندا بشكل كبير خلال التسعينيات عندما شجع قانون عقود الاستخدام الاتفاقات الفردية على حساب المفاوضات الجماعية. وحدث نمو بطيء ولكنه مطرد في الانتساب إلى النقابات منذ اعتماد قانون علاقات الاستخدام لعام ٢٠٠٠، الذي هدف إلى معالجة أوجه التفاوت في المفاوضات من خلال إطار قانوني جديد.

٤٧. ولوحظ المزيد من التقدم المحرز في بلدان أخرى. ولاحظت هيئات الإشراف أنه في كندا، في ولاية أونتاريو، ونتيجة للجهود المبذولة لتشجيع اتفاقات جماعية تعود بمنفعة متبادلة على الطرفين بين نقابات قطاع التربية ومجالس إدارة المدارس، أدت جميع المفاوضات، البالغ عددها ١٢٢ مفاوضة، بين مجالس إدارة المدارس الممولة من الأموال العامة والمعلمين فيها إلى اتفاقات رباعية السنوات، وذلك للمرة الأولى في تاريخ قطاع التربية. وفي فيجي، أزيلت التعديلات التشريعية حدود التمثيل العالية إلى حد مفرط والمطلوبة للاعتراف بأغراض المفاوضات الجماعية، ووضعت التزاماً للمفاوضة بغض النظر عما إذا كانت النقابة تمثل الأغلبية المطلقة من العمال داخل وحدة معينة. وأمكن هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية أن تلاحظ تطورات إيجابية، فيما يتعلق بحق المعلمين الذين هم جزء من قطاع الخدمة المدنية، في الضلوع في المفاوضات الجماعية في إكوادور وألمانيا. أما في أوروغواي، فأنشئت ثلاث هيئات لاستضافة المفاوضات، بما في ذلك في القطاعين الريفي والعام، كما أنشئت ٢٠ مجموعة من اللجان المعنية بالأجور. وتم التوصل إلى اتفاقات في ١٩ مجموعة من هذه اللجان.

٥ انظر:

B. Foster and I. McAndrew: "Growth and innovation through good faith collective bargaining: An introduction to the conference collection", in *New Zealand Journal of Industrial Relations*, Vol. 28, No. 2, 2003. p. 118.

وهو بالتالي إنكار للحقوق النقابية للأشخاص المعنيين. ولوحظ كذلك أنّ اللوائح الأساسية التي تحظر أعمال التمييز المناهض للنقابات لا تكون مناسبة عندما لا ترافقها إجراءات للتأكد من ضمان الحماية الفعالة.

٤٤. وفي السنوات الأخيرة، اتخذت بلدان عديدة إجراءات لوضع أو تعزيز آلية للنظر في مظالم العمال المرتبطة بالتمييز المناهض للنقابات. واعتمدت أرمينيا والجمهورية التشيكية وفيجي وإندونيسيا وأوروغواي واليمن قانوناً جديداً أو وضعت آليات وإجراءات جديدة على مدى السنوات الأربع الأخيرة لخطر التمييز المناهض للنقابات والتدخل والنص على عقوبات رادعة أو وسائل انتصاف جديدة في هذا الصدد.

## حق المفاوضات الجماعية

٤٥. في بعض الحالات، من قبيل الرأس الأخضر وهونغ كونغ (الصين)، لوحظ نقص في التدابير الكفيلة بتشجيع آلية للتفاوض. وترتكز حكومات أخرى على تفسير تقييدي جداً لعبارتي "للظروف الوطنية" و"عند الاقتضاء" اللتين تردان في المادة ٤ من الاتفاقية رقم ٩٨ مما حمل هيئات الإشراف على إثارة شواغلها حول المثبطات والعراقيل أمام المفاوضات الحرة والطوعية وحالات الحظر الشامل لها. وفي حالة أستراليا، أعربت لجنة الخبراء عن قلقها إزاء أحكام قانون علاقات مكان العمل لعام ١٩٩٦، بصيغتها المعدلة في عام ٢٠٠٥، بشأن غلبة العقود الفردية على الاتفاقات الجماعية، وما يتضمنه هذا القانون من عراقيل حول المفاوضات عند أي مستوى أعلى من مستوى مكان العمل، والحظر الصريح للمفاوضة حول مجموعة واسعة جداً من المسائل التي تشكل عادةً مواضيع شائعة في المفاوضات الحرة والطوعية. وتشير البيانات التي قدمها مكتب الإحصاءات الأسترالي إلى تراجع في نسبة الانتساب إلى النقابات من ٤٥,٦ في المائة في آب/ أغسطس ١٩٨٦ إلى ٢٠,٣ في المائة في آب/ أغسطس ٢٠٠٦.

## الإطار ٥-١ التطورات في كندا

تلعب الاتفاقات الجماعية دوراً مهماً في كندا وتعززها الحكومة الفيدرالية وحكومات المقاطعات. ويشمل القانون الفيدرالي ما يربو على ١٠ في المائة من القوى العاملة. وتغطي قوانين العمل في المقاطعات نسبة ٩٠ في المائة المتبقية. وفي عام ٢٠٠٥، استفاد أكثر من ٤,١ مليون عضو في النقابات و٣١٠,٠٠٠ شخص من غير الأعضاء في النقابات من حماية موسعة بموجب التغطية الجماعية وبشكل إجمالي، غطت الاتفاقات الجماعية مباشرة أكثر من ٣٢ في المائة من العمال الكنديين<sup>١</sup>. ومن المرجح أن يكون العمال الحكوميون أعضاء في نقابات أو أن يحصلوا على تغطية موسعة أكثر من أولئك الذين يعملون في القطاع الخاص بأربعة أضعاف. بالإضافة إلى ذلك، كانت كثافة الاتفاقات الجماعية أعلى فيما بين الموظفين الدائمين الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٥ و٥٤ عاماً وبين أولئك الذين تلقوا التعليم ما بعد الثانوي.

### تطور بارز في السوابق القضائية

شهدت السوابق القضائية في كندا في مجال المفاوضة الجماعية تطوراً بارزاً في ٢٠٠٧ نتيجة حكم صدر عن المحكمة العليا في كندا في الدعوى القائمة بين كل من خدمات الصحة والدعم - Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. ومقاطعة كولومبيا البريطانية (27 SCC 2007).

وإنطبق الحكم عن طعن دستوري قدمته النقابات والأعضاء فيها في قانون تحسين تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية. وكانت الهيئة التشريعية في مقاطعة كولومبيا البريطانية، قد اعتمدت القانون وأقرته بسرعة في ٢٠٠٢ استجابةً للتحديات التي تواجه نظام الرعاية الصحية في المقاطعات. وقد منح هذا القانون أصحاب العمل في مجال الرعاية الصحية مرونة كبيرة لتنظيم علاقاتهم مع مستخدميهم، في الوقت الذي أبطل فيه أحكاماً مهمة في الاتفاقات الجماعية التي كانت حتى آنذاك سارية المفعول. كما حال هذا القانون فعلياً دون التوصل إلى مفاوضة جماعية مجددة بشأن عدد من المسائل المحددة. بالإضافة إلى ذلك، تنص المادة ١٠ من هذا القانون على بطلان أي جزء من اتفاق جماعي، سواء كان مبرماً أم سيتم إبرامه، لا يتمشى مع القانون.

وأعلنت المحكمة العليا في كندا أن أجزاءً من القانون غير دستورية، إذ إنها تنتهك ضمان الحرية النقابية الوارد في المادة ٢(د) من ميثاق الحقوق والحريات الكندي. وقضت المحكمة أن الميثاق يحمي حق الأعضاء النقابيين في المشاركة في المفاوضة الجماعية حول مسائل تتعلق بمكان العمل من دون أي تدخل غير مناسب من جانب الحكومة. وعند القيام بذلك، أحالت المحكمة، على وجه الخصوص، إلى الاتفاقية رقم ٨٧ وإلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مذكراً بأن "تفسير هذه الاتفاقيات، في كندا وعلى المستوى الدولي، لا يدعم الاقتراح القائل بأن هناك حقاً للمفاوضة الجماعية في القانون الدولي فحسب، ولكنه يفيد أيضاً بوجوب الاعتراف بمثل هذا الحق في السياق الكندي".

وقرار المحكمة العليا في كندا بالاعتراف بأن الحرية النقابية التي تضمنتها المادة ٢(د) من الميثاق تشمل الحق في المفاوضة الجماعية يشكل قراراً تاريخياً في العلاقات الصناعية الكندية. وفي حين أن الميثاق لا يغطي المنشآت الخاصة، فإنه يضمن امتثال كل من حكومات المقاطعات والحكومة الفيدرالية التي توظف ملايين الناس في أنحاء البلاد.

<sup>١</sup> انظر: <http://www.statcan.ca/english/studies/75-001/comm/fact-2.htm> at Table 2 - 2005 annual averages.

## الإطار ٦-١ إجراءات صناعية أقل

وفقاً للدراسة الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي عام ٢٠٠٦<sup>١</sup> والتي أكدت البيانات الإحصائية المتاحة، هناك اتجاه عام نحو انخفاض حالات الإجراءات الصناعية. كما يفيد البحث الذي قامت به منظمة العمل الدولية أن النزاعات الصناعية باتت الآن تسوى بشكل أسرع وأنجع؛ وهذا الاتجاه ظاهر في كافة الأقاليم ولكنه أكثر بروزاً في أوروبا.

ولقد ساهمت المفاوضة الجماعية في هذا التقدم الإيجابي. فالاتفاق الجماعي يخلق جواً من الثقة المتبادلة ويرسي السلم الاجتماعي. ولكنه أيضاً مصدر معياري مهم لتسوية النزاعات (مثلاً، من خلال وضع قواعد مقبولة من الجانبين لحل خلاف من خلال التوفيق أو الوساطة أو التحكيم). ومن المهم الإشارة إلى أنه، استناداً إلى بعض نتائج المفاوضة الأخيرة، يسعى بعض الشركاء الاجتماعيين إلى معالجة مسائل مستقبلية موضع تنازع بأنفسهم دون تدخل الحكومة<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> أجريت الدراسة الاستقصائية عام ٢٠٠٦ بمشاركة الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في أكثر من ٤٠ بلداً في سياق دراسة بحثية حول التغييرات في نظم العلاقات الصناعية منذ أوائل التسعينات، مع الإشارة بشكل خاص إلى المفاوضة الجماعية.

<sup>٢</sup> مثلاً، الاتفاق الفنلندي بشأن النقل البري (٢٠٠٦)؛ صناعة الورق في المملكة المتحدة (مبادرة صناعة الورق، ٢٠٠٧)؛ ميثاق التعاون في قطاع المواد الكيميائية في بلغاريا (٢٠٠٧).

المصدر: الوثيقة GB.300/ESP/1، الفقرتان ٥٨ و٥٩.

٥٢. وبالرغم من وجود وسائل عديدة أخرى متاحة لتسوية النزاعات، يمكن أن تؤدي الاختلافات العميقة في وجهات النظر وحواجز الاتصال أو قلة الإرادة من جانب أحد الطرفين إلى عدم استخدام آليات الحوار. والتقليل من النزاعات إلى أدنى حد هدف مهم لنظرية علاقات العمل وهياكلها. ويمكن تجنب النزاعات من خلال المفاوضة الجماعية وغيرها من أساليب الحوار الناجحة بين العمال وأصحاب العمل.

٥٣. وتوفر النظم الناضجة للعلاقات الصناعية آليات من أجل الإعراب عن التطلعات فضلاً عن خدمات التوفيق والوساطة والتحكيم المتاحة لكلا الطرفين. وعلى سبيل المثال، ساعدت الآليات الفعالة للمفاوضة الجماعية على تجنب التوقف عن العمل من عام ١٩٩٨ لغاية عام ٢٠٠٥ في قطاع التربية في جنوب أفريقيا<sup>٦</sup>.

٥٤. ولا يزال الحق في الإضراب يخضع لقيود كبيرة مثل: حالات الحظر الشامل؛ الشروط الأساسية القانونية التي تحول دون ممارسة هذا الحق عملياً؛ القيود المفروضة على الإضرابات في الخدمات غير الأساسية بالمعنى الضيق للعبارة أو إضرابات الموظفين الحكوميين الذين لا يمارسون سلطة باسم الدولة؛ اعتماد التحكيم الإلزامي بناءً على طلب السلطات العامة أو طرف واحد، مما يستتق أي احتمال للجوء إلى الإجراء الصناعي؛ القيود المفروضة على إضرابات التضامن أو الإضرابات التي تدعو إليها الاتحادات النقابية أو الاتحادات الكونفدرالية.

٥٥. ولا تزال وجهات النظر متضاربة إلى حد كبير بشأن نطاق الإضرابات وحدودها. ولكن، حدثت مؤخراً تطورات في القانون والممارسة في العديد من البلدان أدت إلى اعتراف أوسع أو إلى تمديد نطاق الحق في الإضراب. وفي ألبانيا، تم إلغاء الحظر الشامل لإجراء الإضراب باعتماد التعديلات التي أدخلت على قانون العمل عام ٢٠٠٣. وألغت حكومة قبرص القانون الذي منح مجلس الوزراء سلطة تقديرية لحظر الإضرابات في المرافق التي يعتبرها أساسية. وفي ليبيريا، سنت الهيئة التشريعية ولجان العمل في مجلس الشيوخ قانوناً لإلغاء القانون الذي يحظر الإضرابات. واعتمدت لاتيفيا تعديلات على القانون المعني بالإضرابات، مخفضة النصاب القانوني المنصوص عليه لإجراء اقتراع على الإضراب حتى لا تعرقل الشروط الأساسية القانونية ممارسة حق الإضراب بشكل غير مناسب. وفي الجمهورية التشيكية، تم تعديل القانون المعني بالمفاوضة الجماعية من أجل رفع الالتزام بتقديم أسماء الموظفين الذين سيشاركون في الإضراب والتأكد من أن التصويت لإجراء صناعي لا يأخذ في الاعتبار إلا عدد المصوتين. وفي نيجيريا، ألغت التعديلات التشريعية الأحكام التي جعلت تسهيلات اقتطاع الاشتراكات مشروطة بإدراج بنود متعلقة "بعدم الإضراب" و"عدم الإقبال" في الاتفاقات الجماعية.

<sup>6</sup> انظر:

Republic of South Africa Department of Education: *Teachers for the future: Meeting teacher shortages to achieve education for all*, paper co-sponsored by the ILO, 2005.

٤٨. وتستمر بلدان عديدة في استبعاد فئات كبيرة من العمال، مثل الموظفين الحكوميين والعمال الزراعيين والعاملين في الخدمة المنزلية والبحارة، من الحق في المفاوضة الجماعية. ولكن أحرز تقدم على مستوى القانون والممارسة، خاصة فيما يتعلق بموظفي القطاع العام والعمال الريفيين. وترد أمثلة على ذلك في الفصل الثالث.

٤٩. ولا يزال يحدث أن تتدخل الحكومات في عملية المفاوضة، وقد تتدخل مثلاً من خلال إخضاع الاتفاقات الجماعية لسياسة الحكومة الاقتصادية أو جعل إبرام اتفاقات جماعية رهناً بموافقة الحكومة أو فرض المستوى الذي تبدأ عنده المفاوضة أو اللجوء إلى التحكيم الإلزامي لوضع حد للنزاعات الجماعية أو ترويج عقود أو اتفاقات فردية مع عمال غير منتسبين إلى نقابات على حساب الاتفاقات الجماعية. ومع ذلك أحرز تقدم أيضاً في إزالة القيود المفروضة على المفاوضة الجماعية. وعلى سبيل المثال، ألغت سنغافورة اشتراط الحصول على موافقة الحكومة على مضمون الاتفاقات، في حين أزلت الأرجنتين القيود المفروضة على تغطية الاتفاقات الجماعية. ولم تعد صلاحية الاتفاق الجماعي خاضعة بعد اليوم "للمصالح الاقتصادية الوطنية" في مصر وفي جمهورية تنزانيا المتحدة. كما ألغت البرازيل وتركيا أحكاماً كانت تفرض تحكيمياً إلزامياً لفض النزاعات الجماعية. وفي زيمبابوي، تم اعتماد قانون يقصر اللجوء إلى التحكيم الإلزامي على الحالات التي يمكن تبرير ذلك فيها بموجب الاتفاقية رقم ٩٨.

## تسوية النزاعات والخلافات

٥٠. لا تزال تسود النزاعات المؤدية إلى الإضرابات أو التوقف عن العمل أو التباطؤ أو أي إجراء صناعي آخر في كل من القطاعين العام والخاص. وتكمن إحدى القوى الرئيسية التي تتمتع بها النقابات في قدرتها على حشد القوى العاملة للقيام بإضراب. وتختلف ممارسة حق الإضراب في مختلف البلدان والقطاعات. كما تُستخدم خدمات الطرف الثالث من خلال التحكيم أو الوساطة أو التوفيق كوسيلة لحل النزاعات وتجنب التوقف عن العمل.

٥١. إن الحق في الإضراب حقٌ معترفٌ به في الصكوك الدولية ولكنه غالباً ما يكون مقيداً بشكل غير ملائم في القانون والممارسة في العديد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، خاصة في بعض الخدمات العامة. وفي بعض البلدان، تميل الإضرابات إلى الانتشار سواء أكان معترفاً بها رسمياً أم لا، في حين تبقى الإضرابات في بلدان أخرى أقل شيوعاً. وتختلف أسباب الإجراءات الصناعية بين القطاعات. وقد أبرزت دراسات أجريت مؤخراً أن الأجور والأمن الوظيفي لا تزال الأسباب الرئيسية للنزاعات الصناعية. ويشمل ذلك التسريح وخسارة الوظائف بسبب إغلاق المؤسسات وإعادة هيكلة الشركات. وهناك نوع آخر من الإضرابات المعروفة عموماً باعتبارها "سياسية"، يكون الدافع إليها السياسات الحكومية العامة أو المحددة، مثلاً السياسات بشأن الضمان الاجتماعي أو إصلاح قانون العمل أو الخصخصة أو إعادة الهيكلة.

#### الإطار ٧-١

##### إجراءات التظلم التي تفاوض بشأنها اتحاد سيلان لأصحاب العمل والتي تشمل ٢٣ مزرعة في سري لانكا والعديد من النقابات في قطاع المزارع

يتطلب الاتفاق الجماعي من صاحب العمل أن يعقد اجتماعات مع "لجنة نقابات المزارع" أسبوعياً للرد على الشكاوى المتلقاة. وبإمكان "الممثل النقابي" أن يقدم شكاوى مباشرة حول المسائل الملحة إلى الجهة المشرفة التي ينبغي أن يكون لديها دفتر خاص بالعمل يتضمن تفاصيل عن النزاعات. وعند حصول نزاع مفاجئ، لا بد من أن تعطى الإجابة من دون تأخير. في حال لم يتم تلقي الإجابة أو كانت هذه الأخيرة غير مقبولة، يمكن إحالة المسألة من خلال "ممثل نقابة المقاطعة" إلى إدارة الوحدة للحصول على رد في غضون ١٤ يوماً. وفي حال عدم استلام مثل هذا الرد، ينص الاتفاق الجماعي على إمكانية تقديم شكوى إلى مكتب رئيس الشركة.

وإذا لم يتم استلام الرد من مكتب الرئيس خلال سبعة أيام، يمكن أن تطلب النقابة من مفوض العمل أن يحيل النزاع إلى التحكيم الطوعي بموجب شروط الاتفاق الجماعي. وينص الاتفاق الجماعي على أن يعين صاحب العمل محكماً واحداً وتعين النقابة محكماً واحداً ويعين الطرفان معاً محكماً بصفته رئيساً. والقرار الذي يتخذه المحكمون هو قرار ملزم ويُعتبر أي خرق له من جانب الطرفين سوء تصرف. وفي الحالات التي يتعذر فيها تسوية النزاع من خلال التحكيم الطوعي، يجب أن يوصي مفوض العمل باللجوء إلى التحكيم الإلزامي. وعندما يكون أحد الطرفين غير راضٍ بالحكم الذي صدر عن التحكيم الإلزامي، يمكن أن يستأنف أمام المحكمة العليا بشأن المسائل القانونية.

ويتمتع مفوض العمل بسلطة استدعاء أطراف النزاع لكي تتوصل إلى تسوية بواسطة التوفيق. وعند الاتفاق على تسوية يوقع الطرفان مذكرة تسوية تكون ملزمة للطرفين. ويعتبر خرق مذكرة التسوية جرماً يجوز لمفوض العمل مقاضاة مرتكبه بموجب قانون النزاعات الصناعية.

المصدر:

A. Navamukundan: *Wage determination and grievance procedures in the private sector in Malaysia, Sri Lanka and South Korea*, viewed at <http://www.gurn.info/topic/wages/index.html#CB> on 4 April 2007.

#### الإطار ٨-١

##### المنظمة الدولية لأصحاب العمل ولجنة الحرية النقابية

قامت المنظمة الدولية لأصحاب العمل على مر السنين ببيان موقعها وأنشطتها فيما يتعلق بالإعلان ومتابعته، وهي أمور وردت في استعراض التقارير السنوية التي تقدم إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في شهر آذار/مارس من كل عام. وترتبط المتقطعات التالية بمبادرات المنظمة الدولية لأصحاب العمل فيما يتعلق بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية:

"تبقى لجنة الحرية النقابية الوسيلة الرئيسية التي نلجأ إليها في التزامنا بالنسبة إلى الحرية النقابية. والمنظمة الدولية لأصحاب العمل تواصل العمل بشكل وثيق مع الأعضاء من أصحاب العمل في لجنة الحرية النقابية لضمان أن يبقى عمل اللجنة مجدياً بالنسبة إلى أصحاب العمل.

ولقد شاركت المنظمة الدولية لأصحاب العمل بشكل نشط في إعداد منشور مكتب العمل الدولي، الذي صدر عام ٢٠٠٦، حول لجنة الحرية النقابية لصالح أصحاب العمل، بعنوان *منظمات أصحاب العمل والية الإشراف في منظمة العمل الدولية*. ويهدف هذا المنشور إلى تزويد أصحاب العمل بمعلومات مفيدة بشأن الطريقة التي يمكن من خلالها للجنة الحرية النقابية أن تخدم مصالحهم. وكجزء من أنشطة المتابعة التي شاركت فيها المنظمة الدولية لأصحاب العمل بشكل نشط، تم تنظيم حلقة عمل دولية إقليمية في بنما في بداية عام ٢٠٠٦. وبالتعاون مع المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (تورينو) وإدارة معايير العمل الدولية في مكتب العمل الدولي والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، استضاف اتحاد أصحاب العمل الأوكراني حلقة عمل تركز تركزاً خاصاً على الحرية النقابية".

المصدر: بيان للمنظمة الدولية لأصحاب العمل، واردة في الوثيقة GB.298/3 في آذار/مارس ٢٠٠٧.

٥٧. وفيما يتعلق بالتحكيم الإلزامي، أزال قانون جديد في بيلو التحكيم الإلزامي وأبطل الأحكام التي تحظر فعلياً الإضرابات في "المرافق العامة الأساسية". وفي مالي، يُنظر حالياً في التعديلات التشريعية من أجل إبطال الأحكام التي تمكن وزارة العمل من فرض التحكيم بهدف وضع حد للإضرابات حيث يكون النزاع عرضة لأن "يقوض المسار الطبيعي للاقتصاد الوطني أو يشمل قطاعاً صناعياً حيوياً".

٥٦. واعتمدت كرواتيا تعديلات على قانون العمل تسمح القيام بإضرابات تضامنية، فيما يتعلق بالقيام بإضرابات ثانوية حيثما يكون الإضراب الأولي قانونياً، أو في حالة الإضرابات التي تدعو إليها الاتحادات والاتحادات الكونفدرالية. واعتمدت نيكاراغوا تعديلات تشريعية للسماح للاتحادات والاتحادات الكونفدرالية بالقيام بإجراءات صناعية.

## قدرة إدارات العمل

٥٨. تلعب الحكومات دوراً رئيسياً في حماية الحرية النقابية وإيجاد بيئة تمكينية للمفاوضة الجماعية. ولا بد من أن تتصدى الحكومات لأوجه القصور والمشاكل التي حددتها الإجراءات الرسمية لمنظمة العمل الدولية، من أجل ضمان حماية الحقوق ذات الصلة. والإرادة السياسية أساسية لسنّ التشريعات المناسبة وتطبيق القانون على حد سواء. وهي ضرورية كذلك للتصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ وتطبيقهما. ولكن الحكومات تحتاج كذلك إلى التمتع بالقدرة الإدارية والتقنية الضرورية لدعم هذه المبادئ. وإدارات العمل في بلدان عديدة، غير قادرة على التأثير في السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن تخلف أثراً مباشراً على أطر المفاوضة الجماعية. فوجود إدارات عمل قوية وفعالة أمر مهم لتعزيز المفاوضة الجماعية.

٥٩. ولا يتوقف دور الحكومات عند سنّ التشريعات، بالرغم من أنّ هذا الأمر سيستمر في أن يكون شاغلاً رئيسياً إذ إنّ الأطر القانونية تتجه أيضاً نحو التغيير مع مرور الوقت. فقانون النقابات الذي اعتمد في اليابان عام ١٩٤٩، على سبيل المثال، قد عدّل حتى اليوم ما لا يقل عن ٢٨ مرة.

ويمكن للحكومات أن توفر أيضاً بيئة تمكينية من خلال اعتماد تدابير ترويجية إلى جانب سياسات وهياكل من شأنها أن تسهّل وتدعم المفاوضة الجماعية. وينبغي أن يشمل ذلك أدوات وآليات فعالة للحؤول دون حصول نزاعات العمل وتسويتها. ويمكن أن تكون الخدمات الإعلامية، مثل قواعد البيانات العامة بشأن جميع الاتفاقات المبرمة، ذات منفعة هي الأخرى. وينبغي تعزيز التشريعات ذات الصلة من خلال تفتيش العمل وغير ذلك من الوسائل الإدارية والقضائية ولكن من دون التدخل في المفاوضة الجماعية نفسها أو فرض أي نتائج.

\* \* \*

٦٠. لحظ هذا الفصل عدداً من العناصر المهمة لإيجاد بيئة تمكينية واستدامتها من أجل تعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ومن العناصر الرئيسية يجدر ذكر الأطر التمكينية التشريعية والإدارية اللازمة لإنفاذ القانون وتسهيل ممارسة الحقوق والمبادئ المعنية. وفي الوقت الذي تسجّل فيه دلالات التقدم المشجعة، يشير الفصل كذلك إلى مجالات تستدعي أن تولى المزيد من الاهتمام. وفي الفصل التالي، يعالج التقرير بعضاً من المسائل السياقية الأوسع التي تؤثر في ممارسة هذه المبادئ والحقوق.





## الفصل الثاني

### التطورات المؤثرة في المفاوضة الجماعية

٦٤. واحتلت الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية مكانة بارزة في النقاش حول العلاقة بين معايير العمل والعمولة. وأجريت دراسات ومناقشات عدة بشأن آثار التجارة الدولية الحرة والامتامية والاستثمار الأجنبي المباشر وغير ذلك من جوانب العمولة على احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعكس بالعكس، أي آثار التقيد الأفضل بمعايير العمل هذه على الأداء الاقتصادي والقدرة على المنافسة والنمو.

٦٥. ويمكن تصنيف حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية على أنها "حقوق مدنية" إذ إنها جزء لا يتجزأ من الحريات المدنية والديمقراطية. وتظهر الدراسات التجريبية أيضاً علاقة متينة بين الديمقراطية واحترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية<sup>١</sup>. إن إنكار هذه الحقوق هو إنكارٌ للحقوق الديمقراطية. وفي حين أنه من الضروري إسناد حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية إلى أسس أدبية، من المهم كذلك مراعاة أسباب وعواقب احترام هذه الحقوق. ويبرز أمارتيا سن، الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد في ١٩٩٨، هذه النقطة بشكل جيد عموماً فيما يتعلق بحقوق الإنسان<sup>٢</sup>.

٦٦. ولقد سعت النقاشات حول العلاقة بين الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعمولة إلى التركيز على آثار هذه الحقوق على تكلفة العمل. وقد لا تكون آثار التكلفة غير المتصلة بالعمل أقل واقعية، وإن لم يجر بحثها بتعمق. وتشمل هذه الآثار تعزيز الاستقرار الاجتماعي والأداء الاقتصادي. وقد حاج البعض بأنّ تقوية الحقوق في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية قد تؤدي إلى ارتفاع تكاليف العمل (بما في ذلك الأجور والإعانات من غير

٦١. توخياً لتوفير صورة أكثر دينامية عن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، لا بد لهذا التقرير من أن ينظر ما وراء الآليات الرسمية ويقمّ السياق الذي تمارس فيه المفاوضة الجماعية. ويبين هذا الفصل بعض الاتجاهات والتطورات التي تؤثر في المفاوضة الجماعية. ويتطرق إلى منافع الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في اقتصاد اليوم المتسم بالعمولة، من خلال تحديث بعض الحجج التي وردت في التقرير العالمي الأخير بشأن هذا الموضوع، ويلحظ التحديات التي تطرحها بعض أنماط الاستخدام أمام المفاوضة الجماعية. ويقدم الفصل أيضاً بعض المعلومات عن مستويات المفاوضة ومواضيعها ويستكشف الدور التكميلي لأشكال الحوار الاجتماعي الأخرى.

### العمولة

٦٢. لقد أثرت العمولة تأثيراً عميقاً في عالم العمل. وقد أدت بتغييرات هيكلية وتكنولوجية وأدت إلى اشتداد المنافسة العالمية. وهي تستمر في التأثير في إجراءات المفاوضة الجماعية ومضمونها وفي الموقع النسبي لمختلف الجهات الفاعلة. وتواجه أنظمة المفاوضة الجماعية تحديات جديدة، حتى في حالات الاعتراف الكلي بأهميتها كوسيلة للتعاون بين العمال وأصحاب العمل في سبيل الازدهار الاقتصادي والأمن الوظيفي.

٦٣. وأدت التجارة والتحرير المالي إلى تزايد المنافسة المباشرة بين السلع والخدمات المنتجة في مختلف البلدان وفقاً لمختلف ظروف العمل. ويؤدي التخفيض الكبير في تكاليف النقل والاتصالات وتسهيل حركة رؤوس الأموال والسلع إلى زيادة الفرص من جهة ومن جهة أخرى إلى تكثف ضغوط المنافسة على المنشآت. وبناء على ذلك، تشدد استراتيجيات المفاوضة الجديدة على الفعالية والإنتاجية. وتنامي انعدام اليقين في صفوف أصحاب العمل والعمال كذلك. والمفاوضة الجماعية مهينة تماماً للاستجابة لمثل هذه الشواغل، باعتبارها أداة يمكن تطبيقها في مختلف الحالات والظروف الاقتصادية المتغيرة.

<sup>١</sup> انظر:

M. Rodwan Abouhard and D. Cingranelli: *Human rights and structural adjustment* (Cambridge, Cambridge University Press, 2007).

<sup>٢</sup> انظر:

A. Sen: "Legal rights and moral rights: Old questions and new problems", in *Ratio Juris* 9(2), pp. 153-167.

الجماعية والديمقراطية على الاستثمار الأجنبي المباشر أن تقوية الحقوق مصاحبة للمزيد من الاستثمار الأجنبي المباشر<sup>٦</sup>. وقد تأكدت هذه النتائج في دراسة أخرى تركز على أمريكا اللاتينية والكاريبية<sup>٧</sup> وفي دراسة تقمّ عيّنة أكبر من البلدان<sup>٨</sup>. وفيما يتعلق بأثر تقوية الحقوق على الأجور، قد تعوض آثار الاقتصاد الجزئي أيضاً بفعل أثر الاقتصاد الكلي حيث تعزز الأجور الأعلى الطلب الإجمالي (سيناريوهات ما يدعى "بالنمو الذي تقوده الأجور") وتساهم بالتالي في النمو الاقتصادي وفي استحداث المزيد من العمالة المنظمة.

**٧.٠** وأجري عدد من الدراسات حول آثار التجارة<sup>٩</sup> وتقيم دراسة أجريت مؤخراً آثار حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والديمقراطية على الصادرات، باستخدام تصنيفات مختلفة للصناعات التي تحددها كثافة اليد العاملة<sup>١٠</sup>. وتتضمن هذه الدراسة بيانات حول ١٦٢ بلداً وتستخدم عدداً من مؤشرات حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والديمقراطية. وتجد الدراسة علاقات وطيدة بين تقوية الحقوق في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وارتفاع إجمالي الصادرات الصناعية، وبين تعزيز الديمقراطية وارتفاع إجمالي الصادرات وإجمالي الصادرات الصناعية وصادرات التصنيع كثيفة اليد العاملة.

**٧.١** وعلى وجه العموم، لا تقدم الدراسات المشار إليها أي برهان قاطع على أن احترام الحقوق في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يؤثر تأثيراً ضاراً في قدرة البلد على المنافسة على المستوى العالمي. وفي الواقع، يشير البرهان عموماً إلى الاتجاه المعاكس.

٦ انظر:

M. Busse: "Do transnational corporations care about labor standards?", in *Journal of Developing Areas* Vol. 36, No. 2, 2003, pp. 39-58; and M. Busse: "Transnational corporations and repression of political rights and civil liberties: An empirical analysis," in *Kyklos*, Vol. 57, No. 1, 2004, pp. 45-65.

٧ انظر:

C. Daude, J. Mazza and A. Morrison: *Core labor standards and foreign direct investment in Latin America and the Caribbean: Does lax enforcement of labor standards attract investors?*, Inter-American Development Bank Paper, 2003.

٨ انظر:

D. Kucera: "Core labour standards and foreign direct investment", in D. Brown and R. Stern (eds): *The WTO and labor and employment* (Cheltenham, Edward Elgar, 2007).

٩ بالنسبة إلى الدراسات الاستقصائية الشاملة حول هذا الموضوع، انظر:

D. Brown: *International trade and core labour standards: A survey of the recent literature*, OECD Labour Market and Social Policy - Occasional Papers, No. 43; and W. Sengenberger: *Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards* (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005).

١٠ انظر:

D. Kucera and R. Sarna: 2006. "Trade union rights, democracy, and exports: A gravity model approach", in *Review of international economics*, Vol. 14, No. 5, 2006, pp. 859-882.

الأجور) كما قد تؤدي إلى ارتفاع إنتاجية العمل. وكل ذلك بالإضافة إلى جوانب أخرى، مثل آثار تطور المفاوضة الجماعية على الاستخدام والنمو والحد من الفقر، يقتضي المزيد من الدراسة.

**٦.٧** وقد ترتدي آثار هذه الحقوق على التكلفة غير المتصلة بالعمل أهمية كبيرة في تعزيز القدرة العالمية على المنافسة، حتى ولو كانت هذه الآثار أكثر صعوبة للبحث عنها. وقد يؤدي تقوية الديمقراطية وحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية إلى استقرار اقتصادي واجتماعي أكبر من شأنه أن يعزز القدرة التنافسية والأداء الاقتصادي على الصعيد العالمي. ولعشر سنوات خلت فحسب، وفرت دراسة رئيسية<sup>١١</sup> براهين تجريبية على المستوى القطري مفادها أن الديمقراطية تفضي إلى معدلات نمو طويلة الأجل يمكن التنبؤ بها، وتنتج استقراراً أكبر في الأداء الاقتصادي وتتصدى للصددمات الضارة على نحو أفضل من الأنظمة المتسلطة.

**٦.٨** وفي الاتجاه نفسه، إذا نظرنا إلى الترابط بين المؤشرات النوعية الخاصة بالديمقراطية وحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية من جهة والمؤشرات القطرية لمخاطر الائتمان، نجد أن الديمقراطية وحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية الأكثر متانة مصاحبة لقدر أدنى من مخاطر الائتمان القطرية، وهو أمر يتوقع أن يعزز الأداء الاقتصادي والقدرة التنافسية في مجال التجارة<sup>١٢</sup>. ويدعم جوزيف ستيجليتز، الحائز أيضاً على جائزة نوبل في الاقتصاد، الأثر الإيجابي لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بالقول: "تشكل العمليات المفتوحة والشفافة والتشاركية عناصر مهمة في التحول الإنمائي - فهي مهمة على السواء للتنمية الاقتصادية المستدامة وللتنمية الاجتماعية التي ينبغي أن يُنظر إليها كفاية في حد ذاتها وكوسيلة لتحقيق نمو اقتصادي أسرع"<sup>١٣</sup>.

**٦.٩** ويمكن أن تساهم الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، من خلال إسهامهما في الاستقرار السياسي والاجتماعي، في زيادة الاستثمار الأجنبي المباشر والصادرات. وتجد الدراسات حول آثار حقوق الحرية النقابية والمفاوضة

٣ انظر:

D. Rodrik: *Democracy and economic performance* (Harvard University, 1997) pp. 2-3.

٤ انظر:

D. Kucera: *The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the "conventional wisdom"*, discussion paper DP/130/200, International Institute for Labour Studies, Working Paper No. 130.

٥ انظر:

J. Stiglitz: "Participation and development: Perspectives from the comprehensive development paradigm", in *Review of development economics*, Vol. 6, No. 1, 2002, pp. 163-182.

إنّ "العمليات" التي يحيل إليها ستيجليتز هي شبيهة جداً بتعريف بورت "للحقوق المدنية". وهي تشمل تقوية المجتمع المدني، الذي يشير إليه ستيجليتز بالنقابات العمالية. ويحدد ستيجليتز "التنمية الاجتماعية" باعتبارها "قدرة مجتمع ما على حل النزاعات بطريقة سلمية والمعالجة الودية لمصادر الشواغل المشتركة عندما تتباين المصالح".

## التغيرات الهيكلية في الاستخدام

٧٢. إن التغيرات الهيكلية في الاستخدام، ولاسيما تلك الناجمة عن التخصص وإعادة هيكلة المنشآت واستخدام التكنولوجيات الجديدة وإسناد الأنشطة إلى الخارج وسلاسل الإنتاج، إلى جانب أنواع جديدة من علاقات الاستخدام، كلها عوامل سباقية مهمة تؤثر في ممارسة المبادئ والحقوق في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

٧٣. وظهرت التخصصة وإلغاء الضوابط أولاً في خدمات الاتصالات والنقل والخدمات المالية. كما شهدت المرافق والصحة والتربية عملية خصخصة على صعيد واسع. ويجري كذلك إلغاء الضوابط الرئيسية في خدمات البريد. وحتى عهد قريب، كانت الحكومة في العديد من البلدان، صاحب العمل الوحيد بالنسبة إلى الموظفين في المرافق العامة. وبتزايد الاعتراف بالدور الذي يضطلع به القطاع الخاص في توفير الخدمات العامة<sup>١١</sup>. وبشكل عام، أبلغت جميع القطاعات عن خسارة في الوظائف ترافقت مع التحول إلى الخدمات التي خضعت للخصخصة وإلغاء الضوابط. وبدأت بعض الشركات في قطاعي النفط والغاز مؤخراً في أمريكا الجنوبية بالعودة إلى القطاع العام. ولا يزال هناك حاجة إلى تحليل أثر هذا التطور على علاقات العمل وتمثيل العمال.

٧٤. وفيما يتعلق بنسبة العمال الذين تغطي الاتفاقات الجماعية أجورهم وظروف عملهم، لا يزال لدى بلدان عديدة معدلات تغطية أعلى في منشآت القطاع العام مقارنة مع القطاع الخاص؛ ومن الطبيعي بالتالي أن يتوقع أن تؤثر الخصخصة على تغطية المفاوضة الجماعية. بالإضافة إلى ذلك، يحافظ قطاعا التصنيع والبناء على معدل مرتفع من تغطية المفاوضة الجماعية بدعم من آليات الإرشاد، حيثما وجدت<sup>١٢</sup>. ويتراجع عدد الاتفاقات الجماعية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم.

٧٥. وتشكل إعادة هيكلة الشركات مسألة مرتبطة بالموضوع بشكل وثيق. ومن بين الشكاوى المقدمة إلى هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، يتناول عدد متزايد منها عمليات التسريح واسعة النطاق في سياق إعادة هيكلة المنشآت الخاصة أو المؤسسات العامة، وفي بعض الحالات إقفالها وإعادة فتحها لاحقاً باعتبارها كياناً قانونياً آخر، يمنع العقود للعمال السابقين الذين لم يكونوا أعضاء في نقابات أو للعمال النقابيين شريطة أن يخرجوا من النقابة. وهناك حالات مشابهة تشمل ترتيبات للتعاقد من الباطن ترافقها

<sup>١١</sup> كما أشارت منظمة العمل الدولية في الدليل العملي لتعزيز الحوار الاجتماعي في إصلاح الخدمات العامة (جنيف، ٢٠٠٥): "سواء قدمت الخدمات من جانب القطاع العام أو الخاص، فإن خدمات مثل الصحة والتربية والبريد والاتصالات والنقل والشرطة والإطفاء تعتبر خدمات عامة لأنها مقدمة للمحافظة على رفاه كل مواطن والمساعدة على تطوير المجتمع برمته".

<sup>١٢</sup> انظر:

J. Ishikawa and S. Lawrence: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, Working Paper, Geneva, ILO, 2005, p. 28.

حالات تسريح للمسؤولين عن النقابات والأعضاء فيها، أو فرض التقاعد الإلزامي على بعض العمال نتيجة اضطلاعهم بأنشطة نقابية مشروعة. وتتناول مثل هذه الادعاءات أولاً بلدان أمريكا الجنوبية وآسيا. وقد شددت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية على أنه ينبغي أن يكون العمال قادرين على أن يمارسوا حقوقهم النقابية بحرية خلال أي عملية إعادة هيكلة وفي المؤسسات المعادة هيكلتها، وينبغي ألا تُستخدم إعادة الهيكلة أو التعاقد من الباطن أو التقاعد الإلزامي كحجة للاضطلاع بأعمال التمييز المناهض للنقابات.

٧٦. وفي حين قد تواجه الصناعات الأقدم بعض الركود، تشهد الصناعات الجديدة والمجالات الجديدة في النشاط الاقتصادي، مثل تكنولوجيا المعلومات، حالة ازدهار. ولا بد للمفاوضة الجماعية من أن تتكيف مع هذا الواقع. وفي بعض الحالات، قد ينبغي إعادة رسم معالم المفاوضات على أساس أصغر وأكثر ابتكارية، وقد يكون من اللازم إجراء المفاوضة الجماعية على نحو أكثر تواتراً في الصناعات والمنشآت الدينامية في القطاع الخاص.

٧٧. ويتجلى التغيير في تنظيم الإنتاج وعلاقات العمل في تزايد التعاقد من الباطن والمشاريع المشتركة وإسناد الأنشطة إلى الخارج على المستوى الدولي. وفي بعض هذه الحالات، قد تغيب عناصر أساسية من المفاوضة الجماعية. فعلى سبيل المثال، قد يفتقر العمال إلى سبيل مباشر للوصول إلى صانعي القرارات الحقيقيين من جانب صاحب العمل أو قد لا يحصلون على جميع المعلومات الضرورية للتفاوض بشكل فعلي.

٧٨. ويختلف العمل غير النمطي والعمل عن طريق وكالات للاستخدام والأنماط المرنة في علاقة الاستخدام، تبعات على المفاوضة الجماعية. وفي بعض الحالات، وبسبب العلاقات التعاقدية المتعددة، قد يكون من الصعب تحديد صاحب العمل الحقيقي أو قد لا يتم الاعتراف بالعمال ضمن وحدة المفاوضة نفسها. وقد بات اتسام العمل بالسمة العارضة، أو تحول الاستخدام من وظائف منتظمة إلى أنماط أخرى من الاستخدام مثل العمل التعاقدية، يخلف آثاره. وأدت الصعوبات العملية في الوصول إلى هؤلاء العمال وتنظيمهم، ومعظمهم مستخدم في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، إلى تغطيتهم تغطية محدودة بالمفاوضة الجماعية.

٧٩. ويُنظر إلى الأثر الذي يمكن لنوع علاقة الاستخدام أن يتركه في تطبيق حق التنظيم باعتباره تحدياً متطوراً. ويتعلق عدد متزايد من الادعاءات التي رفعت إلى هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بإنكار حق التنظيم بالنسبة إلى العمال الذين لا يتمتعون بوضع معترف به كمستخدمين. وفي مثل هذه الحالات، قد يُجرم العمال من وسيلة الدفاع عن مصالحهم المهنية بشكل جماعي. وتشير الادعاءات إلى استخدام علاقات استخدام "مقنعة" من أجل تجنب منح العمال حق الحرية النقابية. ويمكن القيام بذلك من خلال إنشاء تعاونيات أو إبرام عقود لتوفير خدمات بموجب القانون المدني أو التجاري.

بها على المستوى الوطني. ويمكن أن تهدف الاتفاقات الجماعية القطاعية إلى جعل ظروف العمل مستقرة وتساعد في توفير ظروف متساوية للشركات في قطاع بعينه. وبشكل عام، تنشئ الاتفاقات القطاعية قاعدة لظروف العمل، يمكن تحسينها أو تكييفها من خلال المزيد من المفاوضة على مستوى الشركة أو المنشأة.

**٨٥.** وتتعمد السمات القطاعية في هيكلة العديد من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وفي كون العديد من الاتفاقات الجماعية تعتمد وفقاً لخطوط قطاعية<sup>١٤</sup>. وتتمتع بعض البلدان، بما فيها البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، بهيكلية للحوار قائمة على القطاعات، على نقيض الكثير من البلدان الأخرى. وقد تقتصر المفاوضات القطاعية، حيثما وجدت، على مسائل الأجور. وفي النمسا، مثلاً، أبرم الشركاء الاجتماعيون في قطاع التعدين اتفاقاً جماعياً عام ٢٠٠٦ يغطي ما يربو على ١٨٠.٠٠٠ مستخدم. ونص الاتفاق على زيادة في الأجر بلغت ٢,٦ في المائة ومكافآت إضافية مرتبطة بالأرباح على مستوى فرادى الشركات<sup>١٥</sup>.

**٨٦.** وفي بعض البلدان، مثل فرنسا، كانت هناك مؤخراً مساع تشريعية لتزويد الاتفاقات على مستوى المنشآت بدور أكثر توسعاً. ولا تزال الأنماط السابقة سارية، إذ تواصل بلدان أوروبا الغربية والبلدان النوردية على عاداتها بالاعتماد على الاتفاقات الجماعية القطاعية، في حين لا تزال يغلب في اليابان والولايات المتحدة والمملكة المتحدة وأوروبا الوسطى اللجوء إلى المفاوضة على مستوى المنشأة. وفي ألمانيا، ضمن إطار الاتفاقات الجماعية القطاعية، قامت بعض النقابات بالتفاوض بشأن اتفاقات منفصلة لتجنب نقل أماكن العمل أو إقفالها. بالإضافة إلى ذلك، وافقت بعض الشركات الكبرى متعددة الجنسيات على أحكام تتجاوز تلك الواردة في الاتفاقات القطاعية. ولكن، تبقى هذه الأخيرة استثناءات، إذ إنّ المفاوضة الجماعية القطاعية لا تزال هي القاعدة المتبعة في ألمانيا.

**٨٧.** ومن المحتمل أن يتباين مستوى المفاوضة الجماعية، سواء كان على صعيد القطاع أو على صعيد المنشأة، رهناً برغبات الأطراف، وبدرجة التوافق المحقق حول ما ينبغي التفاوض بشأنه وعند أي مستوى. وفي الواقع، يتواجد عدد من الاتجاهات المختلفة حتى داخل البلد الواحد أحياناً. وفي هذا الإطار، يبرز الاتجاه نحو المفاوضة المنسقة. وفي غضون ذلك، يستمر تحديد مستوى المفاوضة، على غرار العديد من الجوانب الأخرى للعلاقات الصناعية، مسألة خاصة بالبلدان ونتاجاً متطوراً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد.

**٨٠.** ولقد أثّرت هذه المسألة في مناسبات عدة بالنسبة إلى بعض البلدان في أمريكا الجنوبية، مثلاً في حالات تتعلق ببوليفيا وشيلي وكولومبيا والسلفادور وغواتيمالا. ففي حالة كولومبيا، لاحظت هيئات الإشراف مع القلق، الزيادة الكبيرة في عدد الشكاوى المتعلقة باستخدام التعاونيات وترتيبات التعاقد من الباطن وإبرام العقود بموجب القانون التجاري أو المدني من أجل إخفاء علاقات الاستخدام ومنع الانضمام إلى النقابات. كما لاحظت "اتفاقات" جماعية مع عمال غير منتسبين إلى النقابات وأثرها على النقابات والمفاوضة الجماعية في البلد المعني.

**٨١.** بيد أنّ بعض النقابات استطاعت أن تنظم مثل هؤلاء العمال وأن تتفاوض بالنيابة عنهم. وفي تموز/ يولييه ٢٠٠٧، نجح اتحاد العمال المتعاقدين بالباطن في شركة كوديلكو، وهي أكبر شركة نحاس في شيلي، في الحصول على أجور وظروف عمل أفضل لأعضائه. وفي الأرجنتين، تقوم نقابات العاملين في مجال التعدين بتنظيم العمال المتعاقدين وتتفاوض عنهم بالطريقة نفسها التي تتبعها بالنسبة للأعضاء الآخرين المنتسبين إليها<sup>١٦</sup>.

**٨٢.** وقد شددت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية مراراً وتكراراً على أنه ينبغي لجميع العمال، من دون أي تمييز بينهم وبغض النظر عن وضع الاستخدام الخاص بهم، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص والموظفون الإداريون والعاملون في التعاونيات، أن يتمتعوا بالحق في إنشاء نقابات عمالية من اختيارهم والانضمام إليها، شأنهم شأن جميع العاملين الآخرين. ويزداد هذا الأمر أهمية في حالة الفئات المستضعفة من العمال الذين تصبح ممارسة حق التنظيم بالنسبة إليهم وسيلة للخلاص من التهميش والفق.

## مستويات المفاوضة الجماعية

**٨٣.** يمكن أن تجري المفاوضة الجماعية ضمن أطر ومستويات مختلفة وفقاً للبلد. ولدى بعض البلدان أنظمة مفاوضة متعددة المستويات تكون فيها مستويات المفاوضة (المشتركة بين القطاعات أو القطاعية أو على مستوى الشركة) مترابطة فيما بينها. وغالباً ما تكون أشكال أخرى من المفاوضات، مثل المشاورات الثلاثية على المستوى الوطني أو "اتفاقات أشغال" على مستوى الشركة (مثل مجالس الأشغال الأوروبية أو الهيئات المشابهة لها)، مرتبطة بالمفاوضة الجماعية.

**٨٤.** إنّ المفاوضة القطاعية التي تهدف إلى توحيد شروط الاستخدام ضمن الصناعة الواحدة، يمكن أن تتمتع بمجموعة من أنماط المفاوضة. ويمكن تعريف المفاوضة بشكل واسع أو ضيق وفقاً للأنشطة الصناعية التي يتم تغطيتها، ويمكن الفصل بينها وفقاً للوحدات الفرعية الإقليمية أو الاضطلاع

<sup>14</sup> مكتب العمل الدولي: التوجه المستقبلي لبرنامج الأنشطة القطاعية ومقترحات الأنشطة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٨، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٧، الوثيقة GB.298/STM/1.

<sup>15</sup> انظر: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/at06110191.html>

<sup>13</sup> انظر:

H. Sanchez: *El enfoque de ORIT sobre autorenformación sindical y economía informal*, paper presented at the ILO Forum on Decent Work for a Fair Globalization (Lisbon, 31 October–2 November 2007).

## الإطار ٢-١

### التنسيق بين مستويات المفاوضات

تجري المفاوضات الجماعية على مستويات اقتصادية مختلفة. ويزداد الاعتراف بأن التنسيق الفعال ضمن مختلف مستويات المفاوضات وفيما بينها يشكل عنصراً أساسياً لضمان فعالية وإنصاف نظم المفاوضات الجماعية. وينشئ التنسيق بيئة اقتصادية أكثر استقراراً وقابلية للتنبؤ ويساهم في المنافسة الشريفة ويمكنه أن يزيد إجمالي الإنتاجية لاقتصاد ما وأخيراً وليس آخراً، يمكنه أن يخفض تكاليف المفاوضات. كما يمكن لتنسيق المفاوضات أن يحول دون ظهور ضغوط أجرية مؤدية للتضخم. ولا يمكن تحقيق مثل هذا التنسيق من خلال إقامة علاقة هرمية بين مستويات المفاوضات الجماعية الموجودة فحسب، بل من خلال إبرام عقود أقل اتساماً بالسمة الرسمية مثل المبادئ التوجيهية السياسية التي توفرها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الجامعة وتحديد نتائج "نموذجية" من جانب الشركات الكبرى و/ أو تنظيم حملات منسقة للمفاوضة.

والعلاقة المتبادلة القائمة بين مستويات المفاوضات ليست سكونية: فقد تطورت لتتكيف مع احتياجات الشركاء الاجتماعيين على مر السنين. وفي حين أن كل مجموعة من الترتيبات الوطنية قد تكون مختلفة جداً، يتمتع كل مستوى من مستويات مفاوضة بميزات خاصة به وبدور محتمل يضطلع به.

وفي العديد من البلدان، تحدد المفاوضات الجارية على مستوى الاقتصاد ككل وعلى مستوى القطاعات الإطار العام للسياسات والمشاكل على المستويات الأدنى والمسائل التي لا يمكن معالجتها خلاف ذلك بفعالية في إطار الاتفاقات المبرمة في كل منشأة على حدة. وخلال العشرين سنة الماضية، تضاعفت المفاوضات التي أجريت على المستوى الوطني، مما يشير إلى أن "التشاور الاجتماعي قد شهد انبعثاً مدهشاً وموسعاً"، لا سيما في أوروبا حيث ارتبط أساساً باعتماد العملة الأوروبية الموحدة وتوسيع الاتحاد الأوروبي. وفي آسيا، ساعد التشاور على المستوى الوطني على تخطي العديد من العقاقب التي نجمت عن الأزمة المالية لعام ١٩٩٩. وفي أمريكا اللاتينية، هناك أمثلة إيجابية عن الحوار الاجتماعي الوطني للتصدي للمساءل الاقتصادية والاجتماعية الأساسية. وفي أفريقيا أيضاً، تم التفاوض حول موائيق اجتماعية وطنية للخروج من الأزمة المدنية الرئيسية، وينظر إلى العديد منها باعتبارها وفرت أساساً متيناً للديمقراطية ولإعادة البناء الاقتصادي والاجتماعي.

ويعتبر البعض أن لامركزية المفاوضات الجماعية على نطاق واسع (أو حتى تفريد المفاوضات) قد يكون لها آثار اقتصادية نافعة. ولكن يبدو أن هذه المواقف لا تزال مهمشة. وفي الواقع، تفيد الدراسة التي قام بها البنك الدولي عام ٢٠٠٢ حول المفاوضات الجماعية بأن "... هناك أسباباً تدعو إلى الاعتقاد أن نظاماً مركزياً للمفاوضات الأجرية يقوم على النقابات قد يكون أقل تكلفة للشركة مقارنة مع نظام للمفاوضة الفردية، سواء من ناحية تكاليف المعاملات أو تكاليف النزاعات". وتحتاج الدراسة نفسها أنه يبدو أن النظم المنسقة "تسهل استجابة أسرع وأكثر مرونة أمام الصدمات".

ويؤكد هذا الاستنتاج صحة التوصية رقم ١٦٣ الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تشجع التنسيق بين مختلف مستويات المفاوضات الجماعية. كما يدعم الفكرة القائلة إن المفاوضات على المستويين الوطني والقطعي قد تكون الطريقة الوحيدة التي تتيح للعمال الذين يجدون أنفسهم في ترتيبات عمل هشة أو مؤقتة، وحيث هناك دوران مرتفع للموظفين، أن يمارسوا فعلياً حقهم في المفاوضات الجماعية.

المصدر: مكتب العمل الدولي: المفاوضات الجماعية وبرنامج العمل اللائق، الوثيقة GB.300/ESP/1، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧.

## توسيع مواضيع المفاوضات الجماعية

٨٨. على مر السنين، توصلت المفاوضات الجماعية إلى تغطية مجموعة من المواضيع التي قد تشمل، حسب البلد، الأجر وساعات العمل وتنظيم العمل والتعيين وإعادة الهيكلة والسلامة والصحة والتدريب والتعليم (بما في ذلك التعلم المتواصل). كما كانت المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز فضلاً عن المسائل الأسرية، مثل إجازة الأبوة، من بين مواضيع التفاوض. وتستخدم الاتفاقات أيضاً لإضفاء الطابع المؤسسي على إجراءات التظلمات ووسائل تسوية النزاعات وتجنب الإضرابات. غير أن مسائل الأجر وساعات العمل لا تزال من المسائل الأساسية المطروحة في معظم الاتفاقات الجماعية.

٨٩. وتعكس المسائل التي تغطيها المفاوضات الجماعية التحولات في سوق العمل. وتتنظر بعض البلدان في مسائل جديدة مثل العمل عن بعد وعلاقات الاستخدام وحماية البيانات الشخصية والآليات البديلة لتسوية النزاعات. وقد ظهرت مواضيع جديدة تشمل مسائل جديدة في مجالات الإفلاس والمساواة والمسار المهني وأوقات الفراغ والتعويض ونظم التقييم والمكافآت/ الأجر على أساس الأداء

والإجازة العائلية وبرامج التقاعد وتقاسم الأرباح والتعليم المتقدم. وقد تغطي المفاوضات الجماعية أيضاً المضايقات واتفاقات التحقق من الصفة التمثيلية للنقابات وإعادة هيكلة المنشآت. وعلى سبيل المثال، ونظراً إلى نسبة شيخوخة السكان الكبيرة في كندا، يولى اهتمام متزايد لأحكام من قبيل التغطية الطبية وضمان التقاعد.

٩٠. وفي السنوات الأخيرة، توسع نطاق المفاوضات بدوره مقترناً بزيادة عدد المبادرات الثنائية والثلاثية من أجل استحداث سياسات الاستخدام والتدريب. وتسعى البنود المتعلقة بالتدريب في الاتفاقات الجماعية إلى أن توفر أساساً سليماً لتحديد المسؤوليات وإقامة أشكال مختلفة من الشراكات وتشجيع الإنصاف في التدريب. ومن بين هذه الأمثلة هناك الاتفاق العام بشأن التطوير التكنولوجي والأنظمة المحوسبة، وهو عبارة عن اتفاق جماعي أساسي تم التفاوض بشأنه بين اتحاد الأعمال والصناعة النرويجي واتحاد نقابات العمال النرويجي.

٩١. وفي الأرجنتين، بدأت نقابات من أكثر النقابات نشاطاً مناقشتها مع أصحاب العمل لوضع برامج تدريب للعمال على مستوى القطاعات، وأبرزها في قطاع البناء. وفي

العاملة في الشركة هي من حملة فيروس نقص المناعة البشرية. ويعترف هذا الاتفاق بالتهديد الذي يشكله هذا الوباء ويحدد حقوق وواجبات أصحاب المصلحة وتلتزم فيه شركة أنجلوغولد بالمساعدة على التقليل من أثر المرض إلى أقصى حد في المستقبل. وتشمل السمات الرئيسية لهذا الاتفاق المشورة الطوعية وخضوع الموظفين والشركاء لاختبار الكشف وإنشاء لجنة عمل مشتركة بين نقابة العمال وشركة أنجلوغولد<sup>16</sup>.

٩٥. وهناك موضوع آخذ في التوسع بالنسبة للمفاوضة الجماعية ألا وهو مجموعات التنازلات التي تتفاوض حولها النقابات مقابل التزامات أصحاب العمل بإبقاء الإنتاج والوظائف في المواقع الموجودة<sup>17</sup>. وفي مثل هذه المجموعات، يمكن الاتفاق على التنازلات فيما يتعلق بزيادة الأجور وساعات العمل وبعض الإعانات الأخرى مقابل الأمن الوظيفي. وهناك نوع من الاتفاقات يرتبط بشكل وثيق بما يُطلق عليها اسم اتفاقات المرونة من أجل تجنب صرف العمال ومواثيق الاستخدام والقدرة التنافسية. ويمكن أن تتضمن هذه الاتفاقات مجموعة من المسائل المتصلة باحتواء التكاليف وأمور أخرى مثل ساعات العمل وتنظيم العمل ومرونة المهارات. وهناك وجهات نظر متضاربة عن مدى استصواب مثل هذه الاتفاقات وأثرها.

٩٦. ولقد اتسع نطاق مواضيع الحوار الاجتماعي. وبدعم من برنامج لمنظمة العمل الدولية، أنشأت الجهات صاحبة المصلحة الرئيسية في صناعة النسيج في المغرب، مثل وزارة العمل ووزارة الصناعة والتجارة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، لجنة ثلاثية واعتمدت خطة عمل وطنية عام ٢٠٠٥ لزيادة قدرة هذا القطاع على المنافسة من خلال العمل اللائق والمنتج. وضمن هذه الهيكلية، أنشئت لجنة ثنائية - وهي الوحيدة من نوعها في البلاد - بغية القيام ضمن جملة أمور أخرى، بتعزيز العمل اللائق والمنتج والمساعدة على تسوية النزاعات. بالإضافة إلى ذلك، تقيم هذه اللجنة بشكل منتظم أثر العولمة وعلاقات التجارة الدولية في القطاع لتعزيز القدرة التنافسية في زمن لم يعد للقيود التجارية والحصص النسبية أي وجود. وتشمل المرحلة الثانية من البرنامج، من خلال بناء القدرات من جانب منظمة العمل الدولية، تطوير الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة من أجل زيادة الإنتاجية وتحسين ظروف العمل. ويتم حالياً استحداث مبادرات مشابهة وتنفيذها في قطاع النسيج في مصر والفلبين وتونس.

### الحوار الثنائي والثلاثي

٩٧. المفاوضات الجماعية هي العملية التي يتفاوض العمال بموجبها بصورة جماعية ويتفقون مع أصحاب العمل على شروط وظروف استخدامهم. وهناك وسائل أخرى من

البرازيل، ظهرت عدة مبادرات قامت بها النقابات من أجل دعم نظام الاستخدام العام. وهناك برنامج تجدر الإشارة إليه قامت بوضعه نقابة العمال في قطاع التعدين، وهو يتعلق بإدراج دورات أساسية لمحو الأمية مع مبادرات للإدماج في سوق العمل، في الوقت الذي يتم فيه حفز الحوار مع الإدارة على مستوى المنشأة بشأن مسائل تتعلق بإعادة الهيكلة والتدريب<sup>18</sup>.

٩٢. وفي بعض البلدان الأوروبية مثل الدانمرك وفرنسا وإيطاليا وهولندا وإسبانيا والسويد، تتضمن الاتفاقات الجماعية القطاعية أحكاماً حول عقود الاستخدام محددة الأجل ومسائل من قبيل الاستخدام الأقصى لمثل هذه العقود وحدود مدتها والقواعد التي تتحكم بشروط استخدامها. وقد تم إبرام اتفاقات جماعية قطاعية محددة في السنوات الأخيرة فيما يتعلق بعمل وكالات الاستخدام المؤقت في النمسا وبلجيكا وفرنسا ولكسمبرغ وهولندا والبرتغال وإسبانيا والسويد. وتسعى هذه الاتفاقات إلى تغطية مسائل مثل الأجور وظروف العمل والإعانات وحقوق التمثيل والتدريب<sup>19</sup>.

٩٣. وفي بعض البلدان، لا يتضمن التشريع بعض الإعانات وأوجه الحماية للعمال والتي هي أمور مسلم بها في بلدان أخرى. ونتيجة لذلك، قد تندرج هذه المسائل أيضاً في إطار المفاوضات الجماعية. وفي العديد من البلدان، يحدد القانون قضايا من قبيل عدد أيام الإجازة السنوية أو نوع ونطاق برامج التأمين الصحي والتقاعد أو برامج التقاعد الإضافية، ولذا فهي غير قابلة للتفاوض ما لم يكن الهدف من ذلك توفير معايير أعلى. وعلى سبيل المثال، يهدف إدراج الضمان الاجتماعي في الاتفاقات الجماعية عادة إلى توفير حماية أفضل أو حماية إضافية، مثل تغطية التأمين الطبي الإضافي، فضلاً عما ينص عليه القانون بالنسبة إلى جميع العمال.

٩٤. ولقد شقت المسائل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز هي الأخرى طريقها إلى الاتفاقات الجماعية. وتثير هذه المسألة قلقاً كبيراً لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في البلدان التي تعاني من معدلات عالية من الإصابات؛ فحوالي ثلاثة أرباع الأشخاص المصابين في العالم، والبالغ عددهم ٤٠ مليون شخص، هم من العمال. ولا يهدد الوباء مباشرة العمال أنفسهم فحسب بل يهدد أيضاً أولئك الذين يعولون عليهم مثل العائلات وأصحاب العمل<sup>20</sup>. وفي جنوب أفريقيا، وقع المدير التنفيذي للشركة الدولية للتقريب عن الذهب، أنجلوغولد، اتفاقاً مع نقابة العمال بعد أن أظهرت الدراسات الاستقصائية أن ٣٠ في المائة من القوى

<sup>16</sup> انظر:

ILO: *Recent transformations in training and social dialogue in Latin America*, available at <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/publ/033.htm>

<sup>17</sup> انظر:

European Commission: *Industrial relations in Europe*, Brussels, 2004.

<sup>18</sup> انظر:

ILO: "Why AIDS is a workplace issue", available at [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)

<sup>19</sup> انظر:

International Transport Workers' Federation: *How unions can help close the door on HIV*, Agenda, issue 1, 2007.

<sup>20</sup> على سبيل المثال،

Siemens and Daimler-Chrysler (in 2004) and Thyssen Krupp Steel (in 2006).

١٠١. وتنتشر الهياكل الإقليمية للحوار أكثر ما تنتشر في الاتحاد الأوروبي حيث تتفاوض المنظمات المركزية للشركاء الاجتماعيين وتوقع اتفاقات إطارية عامة حول مسائل محددة توفر موجزاً للمبادئ العامة الواجب تطبيقها. وفي عام ٢٠٠٤، تم توقيع اتفاق مماثل ينشئ إطاراً يمكن من خلاله لممثلي أصحاب العمل والمستخدمين أن يعملوا معاً لتجنب الإجهاد في العمل وتحديده ومكافحته<sup>٢٣</sup>. وتم توقيع اتفاق آخر عام ٢٠٠٧ بشأن المضايقة والعنف في العمل ويهدف إلى زيادة الوعي والفهم بشأن المضايقة والعنف في مكان العمل. وهو يزود أصحاب العمل والعمال وممثليهم، على كافة مستوياتهم، بإطار موجه نحو العمل من أجل تحديد مشاكل المضايقة والعنف في العمل وتجنبها والتصدي لها<sup>٢٤</sup>.

١٠٢. ويجري تعزيز الحوار الاجتماعي أيضاً لتسهيل الإصلاحات الاقتصادية من خلال إشراك الشركاء الاجتماعيين في وضع هذه السياسات وبالتالي جعلها مقبولة أكثر من الناحية السياسية. وإلى جانب تسهيل اعتماد الإصلاحات الاقتصادية التي غالباً ما تصاحب إجراءات التشفير<sup>٢٥</sup>، يمكن للحوار الاجتماعي استغلال النفوذ والخبرة التي يتمتع به الشركاء الاجتماعيون، على سبيل المثال، في مجال تعزيز العمالة.

١٠٣. لدى شركة Rwenzori Highlands Tea Company في أوغندا، مجلس مؤسسي مشترك يلتقي فيه ممثلون عن الإدارة والقوى العاملة بشكل منتظم للبحث في سياسات الشركة، بما في ذلك القضايا المتصلة بظروف العيش والعمل والسلامة والصحة ومؤشرات الإنتاجية والتغيرات المتوقعة. وقد ساعد هذا الأمر الشركة على تحقيق انخفاض مهم في حالات التغيب. وبعد تحديد مختلف أسباب التغيب، تم إنشاء نظام للإجازات العرضية. كما وضعت الشركة سياسة لمعالجة مسألة التحرش الجنسي وإجراءات مقررّة لتسوية مثل هذه القضايا<sup>٢٦</sup>.

١٠٤. وهناك احتمال كبير لاستخدام مختلف هياكل الحوار والمبادرات الابتكارية. ولكن هذه الهياكل مرهونة لا محالة بوجود الحقوق في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. فالحرية النقابية شرط أساسي لأي نوع من أنواع التمثيل الجماعي وللالتزام الفعلي في حوار ثنائي وثلاثي.

<sup>23</sup> انظر:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/eu0410206f.html>

<sup>24</sup> انظر:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/apr/harassment\\_violence\\_at\\_work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf)

<sup>25</sup> على سبيل المثال، خلال التسعينات في سياق معايير مايستربيتش، كشرط لاعتماد العملة الأوروبية الموحدة.

<sup>26</sup> انظر:

T. Fashoyin, A. Herbert and P. Pinoargote: *Uganda – Multinational enterprises in the plantation sector: Labour relations, employment, working conditions and welfare facilities*, ILO, Geneva, 2004.

التشاور والحوار، تكمل بعضها بعضاً بصورة عامة، أخذة في التطور.

٩٨. وهناك مثال على محاولة صاحب عمل واحد البدء بحوار مع مجموعة من ممثلي العمال في مؤسسة Barclays Africa ومنتدى النقابة. وهو منتدى طوعي يجمع بين النقابة وصاحب العمل ويضم ممثلين عن مصرف Barclays Bank باعتباره صاحب العمل وعن النقابات ضمن فروع Barclays في مناطق أفريقيا والشرق الأوسط والمحيط الهندي والتي يديرها المصرف حالياً باعتبارها كياناً واحداً. وتم إنشاء هذا المنتدى الذي يجتمع مرتين في السنة، عام ٢٠٠٠ عقب إبرام اتفاق بين مؤسسة Barclays ومنظمات الاتحادات المالية المنتسبة إلى شبكة الاتحاد الدولية.

٩٩. وبدأ هذا المنتدى مع سبعة بلدان وتنامى وأصبح يغطي ما مجموعه ١٢ بلداً. وهو يسعى إلى إعلام الموظفين واستشارتهم حول جميع المسائل التي تهم مصالحهم. وهو المنتدى الأول من نوعه الذي يغطي مصرفاً متعدد الجنسية في أفريقيا. وتتمتع مؤسسة Barclays باتفاقات شراكة مع اتحادات مالية منتسبة إلى شبكة الاتحاد الدولية في المملكة المتحدة ومنطقة الكاريبي. وبالرغم من أن المنتدى لا يمكنه أن يتفاوض بشأن زيادة الأجور على المستوى القطري، إلا أنه يناقش المسائل التي تهم الدول الأفريقية والتي تؤثر بشكل كبير في غالبية موظفي مؤسسة Barclays Africa. وتخضع الأنشطة التي يقوم بها المنتدى لدستور. وقد ساعد المنتدى بشكل كبير على تعزيز الحوار والشفافية والتواصل بين الموظفين ووضع نهج أفريقي للتوصل إلى علاقة متسقة مع ممثلي العمال<sup>٢١</sup>.

١٠٠. وفي إيطاليا، أنشئت لجنة مفاوضة بشأن الأغذية الزراعية بموجب مرسوم صادر عن رئاسة الوزراء في عام ١٩٩٩. واللجنة - المؤلفة من ممثلين عن المنظمات الزراعية والتعاونيات وقطاع الأغذية والتجارة والنقابات ومنظمات المستهلكين والحكومات الإقليمية - مكلفة بمهمة إعادة إطلاق قطاع الأغذية الزراعية من خلال تحديث قطاع الأعمال ذات الصلة بالزراعة وتطوير المجالات الأقل تطوراً وخلق فرص العمل. وهناك مثال آخر على الزراعة في هولندا حيث أنشأ المجلس الاجتماعي والاقتصادي الهولندي مكاتب تسويق في ١٢ قطاعاً فرعياً للزراعة وصيد الأسماك. وتشمل مهام هذه المكاتب تعزيز عمليات قطاع الأعمال وتمثيل المصالح الجماعية لقطاع الأعمال والأشخاص العاملين فيه بشكل عام. وتتكون مجالس الإدارة لهذه المكاتب من عدد متساوٍ من ممثلي منظمات أصحاب العمل والنقابات<sup>٢٢</sup>.

<sup>21</sup> انظر:

<http://www.union-network.org/uni african.nsf/barclaysafricaunionforum?openpage>

<sup>22</sup> انظر:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tn0509101s.html>





## الفصل الثالث

### المؤسسات والمبادرات الدولية

١٠٥. أدت زيادة تكامل الاقتصادات المنفتحة إلى دفع جهود الفعاليات الحكومية وغير الحكومية على الصعيد الدولي من أجل تعزيز الحرية النقابية ودعم المفاوضة الجماعية. واتخذت الفعاليات على الصعيد الدولي، لا سيما منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الدولية، خطوات لتعزيز فعاليتها. واستمر تطور المبادرات الحكومية الثنائية ومتعددة الأطراف من أجل تعزيز الحق في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية. كما توجد مبادرات خاصة متنوعة بدءاً بمدونات قواعد سلوك الشركات وصولاً إلى الاتفاقات الإطارية الدولية. ويرد في هذا الفصل استعراض لهذه الاتجاهات.

١٠٨. ويحظى الاتحاد الدولي لنقابات العمال بمركز مراقب في المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ويعمل في جملة أمور بمثابة أمانة مجموعة العمال في مكتب العمل الدولي. وبدأ توحيد المنظمات الإقليمية للاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والاتحاد العالمي للعمل في أقاليم أفريقيا والأمريكتين وآسيا والمحيط الهادئ منذ اندماج المنظمين الدوليين. وأدى اتفاق بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال واتحادات النقابات العالمية واللجنة الاستشارية النقابية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى إنشاء مجلس للنقابات العالمية لدعم المصالح النقابية المشتركة على الصعيد العالمي.

١٠٩. واعتبر المدير العام لمكتب العمل الدولي، في خطابه أمام المندوبين المشاركين في المؤتمر التأسيسي للاتحاد الدولي للنقابات المعقود في فيينا، تعزيز الحرية النقابية وحمايتها أحد المسائل الرئيسية الخمس التي يمكن أن يستند إليها الاتحاد والمنظمة في النهوض بالعمل اللائق وتحقيق عولمة عادلة. وتتمثل المسائل الأربع الأخرى فيما يلي: العمل من أجل نمو عالمي يولد العمالة؛ تعزيز نظام وضع المعايير في منظمة العمل الدولية بغية تكيفه مع أشكال الإنتاج الجديدة؛ تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي؛ قيادة حركة عالمية تشمل جميع الفعاليات التي تتقاسم هدف العمل اللائق.

١١٠. ورحبت المنظمة الدولية لأصحاب العمل أيضاً بإنشاء الاتحاد الجديد، إذ صرحت في نشرة صحفية بأن المنظمة الجديدة تعزز صوت الحركة النقابية الدولية وتقدم للمنظمة الدولية لأصحاب العمل محاوراً وحيداً على الصعيد الدولي.

١٠٥. أدت زيادة تكامل الاقتصادات المنفتحة إلى دفع جهود الفعاليات الحكومية وغير الحكومية على الصعيد الدولي من أجل تعزيز الحرية النقابية ودعم المفاوضة الجماعية. واتخذت الفعاليات على الصعيد الدولي، لا سيما منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الدولية، خطوات لتعزيز فعاليتها. واستمر تطور المبادرات الحكومية الثنائية ومتعددة الأطراف من أجل تعزيز الحق في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية. كما توجد مبادرات خاصة متنوعة بدءاً بمدونات قواعد سلوك الشركات وصولاً إلى الاتفاقات الإطارية الدولية. ويرد في هذا الفصل استعراض لهذه الاتجاهات.

### منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الدولية

#### إنشاء الاتحاد الدولي لنقابات العمال

١٠٦. إن إنشاء الاتحاد الدولي لنقابات العمال في الأول من تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦ في فيينا وضع حداً للانقسام الكبير الذي ميّز الحركة النقابية الدولية طيلة ما يزيد على قرن. ورغم أن عدداً من المنظمات الدولية لا يزال خارج هذا الإطار الجديد، انضم إلى الاتحاد الدولي وقت إنشائه ٣٠٤ نقابات من ١٥٣ بلداً وإقليماً، أي ما يمثل ١٦٨ مليون عامل. وأدى ذلك إلى التوحيد بين منظمات مثلت على مدى التاريخ اتجاهات إصلاحية وراдикаلية على حد سواء فضلاً عن اتجاهات مختلفة عقائدياً.

١٠٧. وانحل الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والاتحاد العالمي للعمل قبل إنشاء الاتحاد الدولي لنقابات العمال. وانضم عدد من المنظمات النقابية الوطنية الأخرى التي لم تكن عضواً في هيئات عالمية من قبل، إلى الاتحاد الدولي بصفة أعضاء مؤسسين. وتمثل الهدف الرئيسي من إنشاء الاتحاد الجديد في تدعيم الوحدة ومنح عمال العالم صوتاً

### الإطار ٣-١

#### دراسات استقصائية أجرتها المنظمة الدولية لأصحاب العمل بشأن المفاوضة الجماعية والاتجاهات في مكان العمل

أجرت أمانة المنظمة الدولية لأصحاب العمل، بين تموز/ يوليه وأيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦، استقصاء بشأن "اتجاهات المفاوضة الجماعية". وقد رَدَّتْ ثلث أعضاء المنظمة البالغ عددهم ١٤٢ عضواً على هذا الاستقصاء. وتوافدت هذه الردود من البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء وجسدت توزيعاً إقليمياً حسناً. وقدم الاستقصاء لمحة عامة عن الاتجاهات وأتاح بعض الاستنتاجات والرسائل الأساسية، ومنها ما يلي:

- نسبة مئوية عالية من الشركات الأعضاء في منظمات أصحاب العمل تشارك في المفاوضة الجماعية.
- من شأن الاتفاقات الجماعية أن تخلف تأثيراً "تبعياً" كبيراً.
- المفاوضة على صعيد المنشأة في تزايد.
- مستوى المفاوضة في القطاع العام يظل إلى حد كبير على حاله.
- أشكال أخرى من المفاوضة في تزايد.
- نطاق المسائل التي تغطيها الاتفاقات الجماعية في اتساع عموماً.
- المفاوضة الجماعية لا تزال "العمل الرئيسي" لمعظم منظمات أصحاب العمل.

وأجري في العام التالي، استقصاء آخر تحت عنوان "الاتجاهات في مكان العمل في عام ٢٠٠٧". ويتضمن جزءاً يتناول الحوار الاجتماعي مع أسئلة عن المفاوضة الجماعية والنقابات والهيكل الثلاثي، وأهم مجالات التفاوض بين منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال، وأهمية الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي بالنسبة إلى أصحاب العمل على المستوى الوطني. وتواصل المنظمة الدولية لأصحاب العمل مساعدة منظمات أصحاب العمل التي لا تتمتع بكامل الحرية النقابية، وتقدم المساعدة والإرشاد والدعم لضمان احترام هذا المبدأ الأساسي.

### تعزيز التنسيق الدولي بين أصحاب العمل

أيضاً مع عدد من المنظمات دون الإقليمية بشأن مبادرات مشتركة.

١١٣. وفي السنوات الأخيرة، عملت المنظمة الدولية لأصحاب العمل في إطار تعاون وثيق مع المنظمات القطاعية لأصحاب العمل بشأن طائفة متنوعة من المسائل، لا سيما فيما يتصل ببرنامج الأنشطة القطاعية لمنظمة العمل الدولية. ويشمل هذا البرنامج حالياً برامج عمل في القطاعات التالية: الزراعة؛ البناء؛ التعليم؛ الفنادق وتوريد الأطعمة والسياحة؛ النسيج والملابس والأحذية. وتوضع بدعم من المنظمة الدولية لأصحاب العمل وأعضائها برامج وطنية مهمة في هذه القطاعات فضلاً عن ثلاثة برامج عمل جديدة في قطاعات الصحة والخدمات العامة والاتصالات.

١١٤. ومن بين الهيئات القطاعية الدولية التي عملت مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل في السنوات الأخيرة، هناك: مؤتمر مديري موظفي شركات الطيران؛ منظمات جمعيات أصحاب العمل في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات في أوروبا؛ اتحاد رابطات المتعاقدين الدوليين؛ المجلس الأوروبي لأصحاب العمل في مجال الصناعات الحديدية والهندسية القائمة على التكنولوجيا؛ منظمة أوروكوميرس؛ المجلس الأوروبي للصناعة الكيماوية؛ المجموعة الصناعية لمصنعي الأغذية؛ لجنة علاقات العمل الدولية التابعة لأصحاب العمل في قطاع الكيمياء؛ المؤسسة الدولية لمبادرة الكاكاو؛ الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة؛ المجلس الدولي المعني بالتعدين وفلزات الحديد؛ الرابطة الدولية للفنادق والمطاعم؛ المعهد الدولي للحديد والصلب؛ الاتحاد الدولي للنقل البري؛ الاتحاد الدولي للنقل البحري. وتسهّل المنظمة الدولية لأصحاب العمل نقل المعلومات والتجارب

١١١. المنظمة الدولية لأصحاب العمل، المنشأة في عام ١٩٢٠، منظمة دولية كبيرة لأصحاب العمل تمثل مصالح دوائر الأعمال في مجالي العمل والسياسة الاجتماعية على الصعيد الدولي. وتضم أكثر من ١٤٠ منظمة وطنية لأصحاب العمل من ١٣٨ بلداً<sup>١</sup>.

١١٢. وتشمل عملية التكامل الإقليمي المطردة حالياً تعزيز منظمات أصحاب العمل الإقليمية وزيادة كبيرة في تعاونها مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل. وفي أوروبا، يبقى اتحاد رجال الأعمال الأوروبيين (BUSINESSEUROPE) - المعروف سابقاً باتحاد النقابات الأوروبية للصناعات والعمّال - شريكاً مهماً للمنظمة الدولية لأصحاب العمل فيما يتصل بالنقاشات السياسية في أوروبا والمسائل السياسية العالمية أيضاً. وفي الأمريكتين واصلت المنظمة الدولية لأصحاب العمل عملها من خلال اللجنة الاستشارية التقنية لدوائر الأعمال بشأن المسائل العمالية (CEATAL)، التابعة لمنظمة الدول الأمريكية. كما جرى تعزيز العلاقات مع المنظمين الآسيويين والأفريقيين لأصحاب العمل واتحاد أصحاب العمل لآسيا والمحيط الهادئ والاتحاد الإفريقي لأصحاب العمل. وتتعاون المنظمة الدولية لأصحاب العمل

<sup>١</sup> يمكن الإطلاع على المزيد من المعلومات عن المنظمة الدولية لأصحاب العمل على موقعها الإلكتروني <http://www.ioe-emp.org>، وفي التقارير السنوية الأربعة الأخيرة، وفي مقال:

J. Dejardin: "The IOE" in *Bulletin of comparative labour relations* (Kluwer Law International), No. 55 (2005), pp. 103-106.

الجدول ٣-١: الاتحادات النقابية العالمية، ٢٠٠٧

البلدان المشمولة	عدد الاتحادات المنخرطة	مجموع عدد الأعضاء (بالملايين)	الاتحاد النقابي العالمي
169	348	30	الاتحاد الدولي للتعليم
118	384	20	الاتحاد الدولي لنقابات العمال في الصناعات الكيماوية والطاقة والتعدين والنقابات العامة
135	350	12	الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب
120	156	0.5	الاتحاد الدولي للصحفيين
100	200	25	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد
148	681	4.5	الاتحاد الدولي لعمال النقل
110	217	10	الاتحاد الدولي لعمال النسيج والملابس والجلد
120	336	12	الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ ورابطات العمال المتصلة بها
160	650	20	الاتحاد الدولي للخدمات العامة
140	900	15.5	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات

المصدر: مواقع الاتحادات النقابية العالمية الفردية والاتحاد الدولي لنقابات العمال. الأرقام صحيحة إلى غاية ١٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧.

وتنفذها بطرق من بينها التمثيل والمفاوضة والعمل المشترك نيابة عن أعضائها. وهو ما أدى إلى تركيز جديد على ممارسة حقي التنظيم والمفاوضة الجماعية على الصعيد الدولي.

١١٨. وقد تنتمي النقابات الوطنية، بحسب نوع الصناعات أو المهن التي تغطيها، إلى اتحاد نقابي عالمي واحد أو أكثر، مرتبط بالاتحاد الدولي لنقابات العمال. وعادة ما يكون اتحاد فردي عضواً كذلك في مراكز النقابات الوطنية التي ينتمي معظمها اليوم إلى الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية هي منظمات مستقلة وذاتية التسيير وديمقراطية. وقد توسع دورها بفضل العولمة وزاد عدد أعضائها وطلب منها أن تؤدي دوراً أكبر لدى المنخرطين الذين تواجههم مشاكل تستعصي على الحلول الوطنية الصرفة.

١١٩. وتدافع الاتحادات النقابية العالمية عن مصالح المنخرطين فيها بطرق عملية باستخدام أساليب شتى، من بينها: التضامن ودعم المنظمات الأعضاء، إما في شكل مساعدة مالية أو تنسيق الإجراءات المتخذة ضد أصحاب العمل أو الحكومات خلال المنازعات؛ إتاحة المعلومات والخبرات والدراسات والمنشورات المفيدة؛ تدريب مسؤولي النقابات وأعضائها؛ المشاركة في الحملات وإثارة الوعي العام؛ بناء النقابات في البلدان التي تكون فيها النقابات ضعيفة أو غير موجودة؛ تمثيل مصالح المنخرطين فيها في المنشآت متعددة الجنسية، والمنظمات الدولية على المستوى الحكومي الدولي وباقي المنظمات في الحركة النقابية الدولية. كما تنشط الاتحادات النقابية الدولية في مساعدة أعضائها المشاركين في العمل القطاعي في منظمة العمل الدولية. وفي

إلى منظمات أصحاب العمل في المجال الاجتماعي ومجال العمل وتقدم المشورة والإرشاد إلى الأعضاء لمعالجة المشاكل التي يواجهونها.

### الاتحادات النقابية العالمية

١١٥. سعت النقابات في كل بقاع العالم منذ أمد بعيد، إلى اكتساب قوة من خلال التعاون الدولي، لاسيما بالعمل مع نقابات معنية بحرفة أو قطاع واحد. وفي عام ٢٠٠٢، أنشئت الاتحادات النقابية العالمية لتحريك هذا التعاون الدولي. والاتحاد النقابي العالمي هو اتحاد عالمي لنقابات وطنية أو إقليمية تجمع بين العمال في الصناعات أو الحرف أو الوظائف الواحدة أو تلك التي تتصل بها. ويقتضي إنشاؤها في كثير من الأحيان دمج الأمانات المهنية الدولية الأسبق وباقي المنظمات على مستوى الفرع. وترد قائمة بالاتحادات النقابية العالمية في الجدول ٣-١.

١١٦. وفي كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٧ أنشئ في بروكسيل رسمياً مجلس الاتحادات العالمية. ويستند الاتفاق التأسيسي للمجلس، الذي وقعه كبار قادة كل المنظمات المشاركة، إلى "العزيمة المشتركة على التنظيم والدفاع عن حقوق الإنسان وحقوق النقابات ومعايير العمل في كل مكان، وتشجيع تزايد النقابات لما فيه صالح جميع النساء والرجال العاملين وأسرهم". وقد وقع الاتفاق عشرة اتحادات نقابية عالمية والاتحاد الدولي لنقابات العمال واللجنة الاستشارية النقابية.

١١٧. وكان إنشاء الاتحادات النقابية العالمية إشارة إلى عملية انتقال كبيرة من وظائف الإعلام والدعم الأولية إلى التنسيق والعمل النشطين نيابة عن الأعضاء. وتضع الاتحادات استراتيجيات وسياسات على الصعيد الدولي

النهاية، تتولى الاتحادات النقابية الدولية أيضا التفاوض ومتابعة الاتفاقات الإطارية الدولية مع المنشآت متعددة الجنسية.

### الاتفاقات الإطارية الدولية

١٢٠. تتضمن الاتفاقات الإطارية الدولية في الغالب مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية<sup>١</sup>. وهي مبادرة تتعدى تغطيتها حدود البلد الواحد. والاتفاقات الإطارية الدولية هي ثمرة المفاوضات عبر الوطنية بين فرادى المنشآت متعددة الجنسية واتحادات النقابات العالمية. وتسعى الاتفاقات الإطارية الدولية إلى ترويج عدد من مبادئ العمل الدنيا وتنظيم إطار مشترك لعلاقات العمل يشمل عمليات المنشأة متعددة الجنسية عبر العالم، إذ لا يغطي عمليات فروعها فحسب وإنما أيضا عمليات المتعاقدين معها من الباطن ومورديها.

١٢١. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧، بلغ عدد تلك الاتفاقات ٦١ اتفاقا تغطي قرابة ٥ ملايين عامل (ترد قائمة الاتفاقات الإطارية الدولية في الجدول ٣-٢).<sup>٢</sup> وهذه الأرقام ليست مرتفعة مقارنة بعدد العاملين لدى المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد العالمي<sup>٣</sup>. غير أن وتيرة اعتماد الاتفاقات الإطارية الدولية تسارعت بصورة ملحوظة في الأعوام الأخيرة. ففي حين أبرم ٢٣ اتفاقا إطاريا دوليا في ١٤ سنة من عام ١٩٨٨ إلى عام ٢٠٠٢، وقع ٣٢ اتفاقا إضافيا في السنوات الأربع ما بين عام ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦. وبحلول كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧، أبرمت ستة اتفاقات إطارية دولية أخرى.

٢ الاتفاقات الإطارية الدولية تسمى أيضا "الاتفاقات الإطارية العالمية". وللاتفاقات الإطارية الدولية الفردية تسميات مختلفة، من قبيل: "اتفاق بشأن منونة السلوك" (IKEA, 1988)؛ "الإعلان المشترك بشأن حقوق الإنسان وظروف العمل" (BMW, 2005)؛ الاتفاق الإطاري الدولي (EADS, 2005)؛ "الاتفاق الإطاري العالمي بشأن إرساء ظروف العمل الحسنة في العمليات العالمية" (Veidekke, 2005).

٣ لأغراض هذا التقرير، لا تعتبر اتفاقات إطارية دولية أو عالمية إلا الاتفاقات التي وقعها على الأقل اتحاد نقابي عالمي وشركة تجارية خاصة. غير أنه يجدر الإشارة إلى أن تعريف الاتفاقات الإطارية الدولية تعريفاً يشمل جميع أنواع النصوص عبر الوطنية المتفاوض عليها والمعتمدة بين النقابات (بما في ذلك اتحادات النقابات الأوروبية وممثلو عمال المنشآت ومجالس الأشغال الأوروبية) من جهة، ومنشآت محددة متعددة الجنسية من جهة أخرى، يمكن أن يصل بعدد الاتفاقات الإطارية الدولية إلى مئات الاتفاقات التي اعتمدها في الأعوام الأخيرة (على سبيل المثال، حددت الإدارة العامة لشؤون التوظيف والشؤون الاجتماعية التابعة للمفوضية الأوروبية ٩١ نصاً؛ انظر:

E. Pichot: *The development of transnational agreements*, presentation at the study seminar on transnational agreements, 17 and 18 May 2006).

٤ حسب تقدير صارم جداً، لا يمثل ما يقارب ٩٥ مليون عامل سوى العمالة المباشرة في المنشآت متعددة الجنسية في الشركات الأم والفروع. انظر:

K.B. Kim: *Direct employment in multinational enterprises: Trends and implications*, MULTI Working Paper No. 101, Multinational Enterprises Programme, Job Creation and Enterprise Development Department, ILO, Geneva, 2006.

١٢٢. ومعظم المنشآت متعددة الجنسية التي وقعت اتفاقاً إطارياً دولياً يقع منشؤها في الاتحاد الأوروبي وتحديداً في ألمانيا وفرنسا والبلدان الإسكندنافية. وإلى غاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧، لم تكن سوى سبع منشآت متعددة الجنسية من خارج الاتحاد الأوروبي (من أصل ٦١ منشأة) قد وقعت اتفاقاً إطارياً دولياً<sup>٥</sup>. ويقع مقر إحدى الشركات في الولايات المتحدة (رغم أن الاتفاق لا يشمل عمال الولايات المتحدة) بينما يقع مقر شركة أخرى في الاتحاد الروسي وأخرى في نيوزيلندا وأخرى في أستراليا واثنين في جنوب أفريقيا وواحدة في كندا. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٧، لم تكن أي شركة آسيوية أو من أمريكا اللاتينية قد أبرمت اتفاقاً إطارياً دولياً.

١٢٣. ويختلف محتوى الاتفاقات الإطارية الدولية من منشأة إلى أخرى. وفي معظم الحالات، تستند تلك الاتفاقات إلى مجموعة موجودة أصلاً من أدوات التنظيم الذاتي للمنشأة المعنية مثل مدونات قواعد سلوك الشركات. ويقوم الطرفان بالتفاوض على تلك الاتفاقات وتوقيعها، لذلك فهي تعبر عن مصالح مشتركة بين الجانبين وتعتبر أكثر شرعية من المدونات التي تضعها الإدارة. وبصفة خاصة، تمنح الاتفاقات الإطارية الدولية على العموم ضمن مبادئها مكانة بارزة لمبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وهي تختلف في هذا عن مبادرات ومدونات الشركات التي غالباً ما تركز أكثر على المبادئ البيئية أو المبادئ الأخلاقية الأوسع للشركات. وتتمثل سمة أخرى من سمات الاتفاقات الإطارية الدولية في استنادها إلى معايير وصكوك العمل الدولية مثل اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨، بينما تبدي مدونات قواعد سلوك الشركات في العادة التزاماً باحترام التشريعات الوطنية ذات الصلة في البلدان التي تنشط فيها الشركات المعنية<sup>٦</sup>.

١٢٤. والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية من المبادئ والحقوق الرئيسية التي تروجها الاتفاقات الإطارية الدولية. ويشكل تطبيق هذه المبادئ والحقوق على أرض الممارسة عادة عنصراً أساسياً في تنفيذ ورصد الاتفاقات وإجراءات متابعيتها. وأنشأت بعض الشركات هيئات رصد مشتركة تتألف من ممثلين عن الإدارة والنقابة. ويعكس ذلك قبولاً

٥ انظر:

Chiquita (United States, 2001); Fonterra (New Zealand, 2002); Anglo-Gold (South Africa, 2002); Lukoil (Russian Federation, 2004); Nampak (South Africa, 2006); National Australia Group (Australia, 2006); and Quebecor (2007).

٦ تتضمن أحكام النصوص المتفاوض عليها معاً بالأساس بنوداً تركز على فئتين واسعتين من المعايير، هما: (أ) معايير العمل: عمل الأطفال، العمل الجبري، المساواة وعدم التمييز، الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، السلامة والصحة المهنية، ساعات العمل، الأجور المناسبة؛ (ب) معايير الإدارة: الحراك وما يتصل به من مسائل (مثلاً، تحويل استحقاقات المعاشات التقاعدية) التدريب، الأمن الوظيفي، التعاقد من الباطن، والأهم من كل ذلك إعادة الهيكلة. ويبدو أن الفئة الأولى تنصّدي إلى اشتغالات ممثلي العمال فيما تنصّدي الفئة الأخيرة إلى اشتغالات المنشآت متعددة الجنسية، ومن شأنها أن تمثل حافزاً مهماً لإبرام اتفاق إطاري دولي.

## الإطار ٢-٣

## بحوث بشأن الاتفاقات الإطارية الدولية

يجري المعهد الدولي للدراسات العمالية بحثاً بشأن الاتفاقات الإطارية الدولية منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. وقد نظم في أواخر عام ٢٠٠٦ حلقة عمل رفيعة المستوى ستنتشر نتائجها قريباً جداً<sup>١</sup>. وتركز دراسة جديدة من إعداد المعهد على البعد الدولي للاتفاقات الإطارية الدولية وعلى الحوافز التي دفعت شركات من خارج الاتحاد الأوروبي (وهي تشكل استثناء بين الشركات متعددة الجنسية التي أبرمت اتفاقاً إطارياً دولياً) إلى اعتماد اتفاقات متفاوض عليها مع النقابات؛ كما تبحث الأسباب التي قد تثني الشركات متعددة الجنسية عن اعتماد اتفاقات من هذا القبيل لفائدة صكوك معتمدة بصفة أحادية. ويتوقع صدور الدراسة في بداية عام ٢٠٠٨. ويجري النظر في بحث إضافي قصد دراسة التأثير الحقيقي لتلك الاتفاقات على ظروف العمل وعلاقات العمل في الشركات متعددة الجنسية الموجودة في بلدان من خارج الاتحاد الأوروبي لا سيما في العالم النامي.

<sup>1</sup> K. Papadakis (ed.): "Cross-border social dialogue and regulation: An emerging global industrial relations framework?", forthcoming, ILS.

**١٢٧.** واعتمد مصرف التنمية الآسيوي في عام ٢٠٠٠ استراتيجية حماية اجتماعية تلزم المصرف باحترام معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية في جميع أنشطته. ونشر المصرف في ٢٠٠٦ كتيب معايير عمله الأساسية، الذي تمت صياغته بالتعاون مع مكتب العمل الدولي.

**١٢٨.** ومنذ عهد أقرب، قامت شركة التمويل الدولية التابعة لمجموعة البنك الدولي، التي تركز على تنمية القطاع الخاص، بتنقيح سياسة إقراضها المبينة في معايير أدائها التي يجب أن يحترمها المقترضون. ويوائم معيار الأداء ٢، الذي يتناول مسائل العمل، ممارسات إقراض شركة التمويل الدولية مع أحكام معايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ المتعلقتان بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ووضعت هذا المعيار بالتشاور مع مكتب العمل الدولي (انظر الإطار ٣-٣).

**١٢٩.** ويقضي معيار الأداء ٢ من عملاء شركة التمويل الدولية، بصرف النظر عن أحكام القانون الوطني، عدم تني العمال عن تشكيل منظمات عمالية من اختيارهم أو الانضمام إليها أو عن المفاوضة الجماعية، وعدم التمييز ضد العمال الذين يشاركون أو يلتزمون المشاركة في تلك المنظمات وفي التفاوض الجماعي وعدم الانتقام منهم. وبخصوص المفاوضة الجماعية، يقر هذا المعيار بأن عملاء شركة التمويل الدولية يجب أن يحترموا اتفاقات المفاوضة الجماعية القائمة، أو حيثما انعدمت تلك الاتفاقات، ينبغي توفير ظروف عمل وشرط استخدام معقولة تنقيد على الأقل بأحكام القانون الوطني.

**١٣٠.** وتدرس مؤسسات تمويل دولية أخرى القيام بعمليات مشابهة. وفي عام ٢٠٠٧، وسّع البنك الدولي الشروط الواردة في قواعد مشترياته لكي يدمج للمرة الأولى متطلبات تتعلق بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية<sup>٩</sup>. وبدأ المصرف الأوروبي للإعمار والتنمية عملية تنقيح معاييرها الاجتماعية في ضوء المعايير التي اعتمدها شركة التمويل الدولية. وقطعت مصارف وطنية عديدة، مثل مصرف التنمية الهولندي ومصرف التنمية الألماني، شوطاً لا يستهان به في هذا المسار.

<sup>9</sup> انظر:

Revised Standard Bidding Documents for Procurement of Works are available at: <http://siteresources.worldbank.org/INTPROCUREMENT/Resourses/Works-4-07-ev1.pdf>

لضرورة مشاركة جميع النقابات المعنية بعمليات منشأة ما من المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد العالمي مشاركة نشطة في متابعة الاتفاق الإطاري الدولي<sup>٧</sup>، كما يقتضي الأمر نشر المعلومات كما يجب. وتشير بعض الاتفاقات الإطارية الدولية بوجه التحديد إلى التزام بترجمة تلك الاتفاقات إلى لغات جميع البلدان التي تنشط فيها الشركات<sup>٨</sup>. وما فتئت مشكلة الاتصال تزداد أهمية في حالة الموردين والمتعاقدين من الباطن حيث تكون الصلات مع مقر المنشأة متعددة الجنسية أو الاتحاد النقابي العالمي غير مباشرة.

## وسائل أخرى للترويج والتنفيذ

## التمويل والمشتريات: إيجاد حوافز إيجابية

**١٢٥.** ما فتئت مؤسسات التمويل الإنمائي تشترط على المقترضين احترام قوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية، بما في ذلك تلك المتعلقة باحترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

**١٢٦.** واستند موقف مؤسسات التمويل الإنمائي في الأساس على ضرورة أن يركز عملها حصرياً على التنمية الاقتصادية. غير أن العديد من تلك المؤسسات بدأت حالياً في إدماج اعتبارات التنمية الاجتماعية، بما في ذلك ترويج ممارسات العمل الحسنة، في قرارات إقراضها، إذ ما فتئ يتضح أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية مترابطتان وتوجد بينهما أوجه تآزر إيجابية مهمة. وإدماج احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في ممارسات المشتريات الحكومية وإقراض الشركات الخاصة العاملة في البلدان النامية يمكن أن يشكل تعزيزاً قوياً للحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية.

<sup>7</sup> سُجّلت مشاركة بعض النقابات الوطنية في ما يقارب نصف الاتفاقات الإطارية الدولية المبرمة بحلول الربع الثالث من عام ٢٠٠٧، ولا توجد اتفاقية شاملة واحدة تضم جميع النقابات الوطنية المعنية بعمليات المنشآت. وعلى العموم، تؤدي الاتحادات النقابية العالمية دوراً بارزاً في التفاوض على الاتفاقات وتوقيعها. وعلاوة على ذلك، أبرمت الاتحادات النقابية في الاتحاد الأوروبي ومجالس الأشغال الأوروبية في العديد من الحالات اتفاقات إطارية دولية. ويمكن إيجاد المشاركة الأشمل لـ"أصحاب المصلحة" في اتفاق أو د.ف (EDF) لعام ٢٠٠٥، الذي شاركت فيه أربعة اتحادات نقابية دولية و٢٠ نقابة وطنية. وتتألف هيئة المتابعة (لجنة التشاور بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات) من ٢٨ عضواً.

<sup>8</sup> مثلاً، (2004) Lukoil.

الجدول ٣-٢: الاتفاقات الإطارية الدولية<sup>١</sup> في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧

العمال المشمولون <sup>٤</sup>	الاتحاد النقابي العالمي	البلد	القطاع <sup>٣</sup>	السنة <sup>٢</sup>	الشركة
100.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأغذية والتبغ، وجمعيات عمال القطاعات المتصلة بها	فرنسا	الأغذية والمشروبات والتبغ	١٩٨٨ (١٩٩٤)	دانون (Danone) (BSN)
280.000	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات	الدانمرك	الخدمات الخاصة (التنظيف)	١٩٨٨ (٢٠٠٣)	إس إس (ISS)
147.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأغذية والتبغ، وجمعيات عمال القطاعات المتصلة بها	فرنسا	الفنادق، توريد الأطعمة، والسياحة	١٩٩٥	أكور (ACCOR)
84.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	السويد	الغابات والخشب واللباب والورق/ التجارة	١٩٩٨	إيكيا (IKEA)
16.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	النرويج	إنتاج النفط والغاز، وتكرير النفط	١٩٩٨	ستاتويل (STATOIL)
250.000	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات	ألمانيا	التجارة	١٩٩٩	مترو (METRO)
6.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	ألمانيا	التصنيع (لوازم الكتابة)	٢٠٠٠	فاير - كاستل (FABER-CASTELL)
37.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	ألمانيا	البناء	٢٠٠٠	هوشتييف (HOCHTIEFF)
161.500	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات	إسبانيا	خدمات البريد والاتصالات	٢٠٠٠	تلفونيك (TELEFONICA)
27.500	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	ألمانيا	قطاع الكيمياء	٢٠٠٠	فرويدنبرغ (FREUDENBERG)
79.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	السويد	البناء	٢٠٠١	سكانسكا (SKANSKA)
383.000	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات	فرنسا	التجارة	٢٠٠١	كارفور (CARREFOUR)
26.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأغذية والتبغ، وجمعيات عمال القطاعات المتصلة بها	الولايات المتحدة الأمريكية	الزراعة والمزارع والقطاعات الريفية الأخرى	٢٠٠١	شيكيتا (CHIQUITA)
18.500	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات	اليونان	خدمات البريد والاتصالات	٢٠٠١	أوتي (OTE)
20.000	الاتحاد الدولي لعمال فلزات الحديد	إيطاليا	الهندسة الميكانيكية والكهربائية	٢٠٠١	إنديسيت/ مرلوني (INDESIT/MERLONI)
13.600	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	إسبانيا	المرافق	٢٠٠٢	إنديسا (ENDESA)
7.800	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	هولندا	البناء	٢٠٠٢	بالاست نيدام (BALLAST NEDAM)
20.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأغذية والتبغ، وجمعيات عمال القطاعات المتصلة بها	نيوزيلندا	الأغذية والمشروبات والتبغ	٢٠٠٢	فونتيرا (FONTERRA)
325.000	الاتحاد الدولي لعمال فلزات الحديد	ألمانيا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٢	فولكسفاغن (VOLKSWAGEN)
11.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	النرويج	الحراجه والخشب واللباب والورق	٢٠٠٢	نورسك سكوغ (NORSKE SKOG)
372.500	الاتحاد الدولي لعمال فلزات الحديد	ألمانيا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٢	ديملر كرايزلر (DAIMLER-CHRYSLER)

العمال المشمولون <sup>٤</sup>	الاتحاد النقابي العالمي	البلد	القطاع <sup>٣</sup>	السنة <sup>٢</sup>	الشركة
64.900	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	جنوب أفريقيا	التعدين	٢٠٠٢	أنغلوغولد (ANGLOGOLD)
70.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	إيطاليا	المراقف	٢٠٠٢	إيني (ENI)
18.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	ألمانيا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٣	ليونني (LEONI)
18.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	ألمانيا	الهندسة الميكانيكية والكهربائية	٢٠٠٣	جي يا (GEA)
98.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	ألمانيا	الكيمياء/التعدين	٢٠٠٣	راغ (RAG)
25.950	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	ألمانيا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٣	رينتمال (RHEINTMALL)
39.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	السويد	الهندسة الميكانيكية والكهربائية	٢٠٠٣	إس كي إف (SKF)
4.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	ألمانيا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٣	بريم (PRYM)
40.000	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات	السويد	التجارة	٢٠٠٤	أيش أند إم (H & M)
225.900	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	ألمانيا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٤	بوش (BOSCH)
46.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	السويد	الحراجه والخشب واللباب والورق	٢٠٠٤	أس سي إي (SCA)
18.600	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأغذية والتبغ، وجمعيات عمال القطاعات المتصلة بها، والاتحاد الأوروبي لنقابات قطاع الأغذية والزراعة والسياحة	فرنسا	السياحة	٢٠٠٤	كلوب ميديترانيي (CLUB MEDITERRANEE)
150.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	روسيا	إنتاج النفط والغاز؛ تكرير النفط	٢٠٠٤	لوكويل (LUKOIL)
130.700	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	فرنسا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٤	رونو (RENAULT)
13.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	إيطاليا	البناء	٢٠٠٤	إمبريغليو (IMPREGLIO)
8.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	ألمانيا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٤	جيبير روشلينغ (GEBR. ROCHLING)
167.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة، والاتحاد الدولي لعمال الخدمات العامة، الاتحاد العالمي لعمال القطاع الصناعي	فرنسا	مراقف	٢٠٠٥	أو دي إف (EDF)
20.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	فرنسا	الصناعات الكيماوية	٢٠٠٥	روديا (RHODIA)
230.000	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات <sup>٥</sup>	الدانمرك	الخدمات الخاصة (الأمن والطوارئ)	٢٠٠٥	فالك (FALCK) <sup>٥</sup>
5.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	النرويج	البناء	٢٠٠٥	فيديككي (VEIDEKKE)
106.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	ألمانيا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٥	بي إم دبليو (BMW)
110.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	هولندا	صناعة معدات النقل	٢٠٠٥	أو أ دي إس (EADS)
3.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	ألمانيا	التصنيع (لوازم الكتابة)	٢٠٠٥	شوان - ستابيلو (SCHWAN-STABILO)
77.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء، والاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	فرنسا	البناء	٢٠٠٥	لافارج (LAFARGE)
95.000	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	لكسمبرغ	إنتاج الفلزات الأساسية	٢٠٠٥	أركلور (ARCELOR)

الشركة	السنة <sup>٢</sup>	القطاع <sup>٣</sup>	البلد	الاتحاد النقابي العالمي	العمال المشمولون <sup>٤</sup>
برتغال تليكوم (Portugal TELECOM) <sup>٥</sup>	٢٠٠٦	خدمات البريد والاتصالات	البرتغال	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات <sup>٥</sup>	32.000
بي إس آ بوجو سيتروين (PSA PEUGEOT CITROEN)	٢٠٠٦	صناعة معدات النقل	فرنسا	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	207.000
سكوريتاس (SECURITAS)	٢٠٠٦	الخدمات الخاصة (الأمن)	السويد	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات <sup>٥</sup>	217.000
رويال بام (ROYAL BAM)	٢٠٠٦	البناء	هولندا	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	27.000
نامباك (NAMPAK) <sup>٥</sup>	٢٠٠٦	وسائل الإعلام، والثقافة، والفنون التخطيطية	جنوب أفريقيا	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات <sup>٥</sup>	700
أوراديوس <sup>٥</sup> (EURADIUS)	٢٠٠٦	وسائل الإعلام، والثقافة، والفنون التخطيطية	هولندا	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات <sup>٥</sup>	600
ستايدتلر (STAEDTLER)	٢٠٠٦	التصنيع (لوازم الكتابة)	ألمانيا	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	3.000
ناشيونال أستراليا بنك غروب (NATIONAL AUSTRALIA BANK GROUP)	٢٠٠٦	الخدمات المالية	أستراليا	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات <sup>٥</sup>	39.300
فرانس تليكوم (FRANCE TELECOM)	٢٠٠٦	خدمات البريد والاتصالات	فرنسا	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات <sup>٥</sup>	200.000
رويال فولكر فسيلز ستيفن (ROYAL VOLKERWESSELS STEVIN)	٢٠٠٧	البناء	هولندا	الاتحاد الدولي لعمال قطاع الخشب والبناء	16.700
كيبكور (QUEBECOR)	٢٠٠٧	وسائل الإعلام، والثقافة، والفنون التخطيطية	كندا	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات	غير متوفر
واز ميدينغروب (WAZ MEDIENGRUPPE)	٢٠٠٧	وسائل الإعلام، والثقافة، والفنون التخطيطية	ألمانيا	الاتحاد الدولي للصحفيين	غير متوفر
برونيل (BRUNEL)	٢٠٠٧	الخدمات الخاصة (التعيين)	هولندا	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد	3.500
أوميكور (UMICORE)	٢٠٠٧	قطاع الكيمياء/ إنتاج الفلزات الأساسية	بلجيكا	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد، والاتحاد الدولي لعمال قطاع الكيمياء والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة	غير متوفر
إنديتكس (INDITEX)	٢٠٠٧	النسيج، والملابس، والجلد، والأحذية	إسبانيا	الاتحاد الدولي لعمال النسيج والملابس والجلد	69.240

#### (المجموع التقريبي): 4.999.790

<sup>١</sup> لأغراض هذا التقرير، لا تعتبر اتفاقات إطارية دولية أو عالمية سوى تلك التي يُوقع عليها معاً اتحاد نقابي دولي ومنشأة متعددة الجنسية.

<sup>٢</sup> توافق سنة اعتماد المنشأة لأول اتفاق إطارى دولي.

<sup>٣</sup> حسب تعريف منظمة العمل الدولية لمختلف القطاعات.

<sup>٤</sup> تشير البيانات الخاصة بتغطية الاتفاق الإطارى الدولي إلى العمال الذين تستخدمهم الشركة مباشرة.

<sup>٥</sup> الاتفاق غير متاح للعموم.

**المصادر:** جرى تحديث البيانات إلى غاية تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٧ اعتماداً على مختلف قوائم الاتفاقات الإطارية الدولية المجمعة من قبل: Robert Steiert (IMF)/Marion Hellmann (IFBWW), 2007; Nikolaus Hammer (Leicester University, United Kingdom), 2007; IILS, 2007; ORSE 2007, MULTI, 2007; and various company web sites (accessed 6 November 2007).



### الإطار ٣-٣

#### معايير أداء شركة التمويل الدولية رقم ٢

"يقرّ معيار الأداء ٢ بأنه ينبغي الموازنة بين السعي إلى تحقيق النمو الاقتصادي، عن طريق خلق الوظائف وتوليد الدخل، وبين حماية حقوق العمال الأساسية. وتشكل القوة العاملة بالنسبة إلى أي مشروع أحد الأصول القيّمة، ووجود علاقة سليمة بين العمال والإدارة عنصر أساسي لاستدامة المنشأة. وعدم إقامة وتعزيز علاقة سليمة بين العمال والإدارة يمكن أن يضعف التزام العمال وبقائهم في المنشأة، كما يمكن أن يشكل خطراً على المشروع. وفي المقابل فإن إقامة علاقة بناءة بين العمال والإدارة ومعاملة العمال على نحو منصف وتوفير ظروف عمل سليمة وصحية لهم يمكن أن تتيح للعمال تحقيق فوائد ملموسة مثل تعزيز فعالية عملياتهم وإنتاجيتها".

المصدر: شركة التمويل الدولية، معيار الأداء ٢، العمال وظروف العمل، نيسان/ أبريل ٢٠٠٦.

### الإطار ٤-٣

#### عمل أفضل: شراكة بين منظمة العمل الدولية وشركة التمويل الدولية

برنامج "عمل أفضل" هو برنامج أطلق في عام ٢٠٠٦ بواسطة شراكة بين منظمة العمل الدولية وشركة التمويل الدولية. ويهدف إلى تحسين أداء معايير العمل والقدرة التنافسية في سلاسل العرض العالمية.

ويجمع البرنامج بين خبرة منظمة العمل الدولية في ميدان معايير العمل والتعاون في مكان العمل والمساعدة على تنمية القطاع الخاص بدعم من شركة التمويل الدولية. وتمنح المؤسسات البرنامج مصادقية وتعززانه بنقاط قوة كل منها. ويدعم البرنامج المنشآت في تنفيذ معايير العمل الأساسية وقوانين العمل الوطنية، ومن ثم تحسين قدرتها على المنافسة في الأسواق العالمية وتعزيز إنتاجيتها والارتقاء بنوعية منتجاتها.

وتجمع المشاريع القطرية عادة بين تقييمات المنشآت المستقلة وخدمات المشورة والتدريب من أجل دعم التحسينات عن طريق التعاون في مكان العمل. ومن المقرر، في المرحلة الأولى من البرنامج، تنفيذ ثلاثة مشاريع قطرية نموذجية، في فيتنام والأردن وليسوتو. وبعد التنفيذ الأولي لهذه المشاريع، سيتسع نطاق البرنامج بحيث يشمل بلدانا أخرى. ويجري الاتصال بالمنشآت عن طريق المخططات القطاعية. ويمكن عند ذلك تقاسم معلومات المصنع مع المشترين بواسطة نظام إدارة معلومات البرنامج. ويتيح ذلك النهج للمشترين الحد من عمليات مراجعة الحسابات وإعادة توجيه الموارد نحو تسوية المشاكل وإيجاد حلول مستدامة. ويتمثل مفتاح نجاح المشروع في دعم منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال والحكومات الوطنية والمشتريين الدوليين.

وسيعرض البرنامج أيضا برامج تدريب معتمدة للمدربين ومستشاري المنشآت، وسينشئ شبكة دعم ومجتمعاً افتراضياً تفاعلياً لدعم المختصين وبرنامج تطوير مهني خاص بتلك المجموعات المستهدفة. ويتمثل أحد أهداف البرنامج في إنشاء منظمات مستقلة ستواصل العمل بعد انتهاء المشروع أي بعد خمس سنوات في العادة.

وستتووع الأدوات العالمية من موارد التقييم والتدريب إلى الكتب التطبيقية الرامية إلى معالجة مشاكل شائعة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والسياسات والإجراءات النموذجية وأدلة الممارسات الحسنة، فضلا عن نظام إدارة المعلومات الذي يمكن أن يجمع معلومات بشأن جهود الامتثال والتصحيح. وسيكون هذا النظام قابلاً للتكيف بهدف دعم التقييمات الذاتية والمشاريع القطرية وإدارة العمل في القطاع العام. وستتاح الأدوات العالمية على صعيد عالمي من خلال بوابة إلكترونية (<http://www.betterwork.org>).

وسيكون هناك مجتمع عالمي لبرنامج "عمل أفضل" يتولى المسؤولية عن مراقبة الجودة على نحو مستمر عندما تصبح المشاريع القطرية مستقلة. وتكثف المشاريع القطرية الأدوات العالمية وتستحدث أدوات جديدة ستتاح بدورها على صعيد عالمي. وعلى هذا النحو سيجري تكييف أدوات البرنامج وتطويرها في قطاعات وأقاليم مختلفة. وتقوم شركة التمويل الدولية ومنظمة العمل الدولية بتصميم إطار رصد وتقييم شامل لقياس آثار البرنامج على مستوى المصنع والقطاع والبلد والعالم.

الجماعية في قراراتها الاستثمارية. ويشمل ذلك صناديق الاستثمار المسؤول اجتماعياً<sup>١</sup> وعدداً متزايداً من صناديق التقاعد مثل نظام معاش موظفي القطاع العام في كاليفورنيا وصندوق التقاعد الحكومي النرويجي. وكانت صناديق التقاعد تقليدياً تعتبر المسائل الاجتماعية تكلفة يمكن أن تؤثر سلباً على إيرادات استثمارها، لكن دراسات حديثة تبين أن الاستثمار المسؤول اجتماعياً لا يؤثر على الإيرادات قصيرة الأمد.

<sup>10</sup> تأخذ هذه الصناديق في الحسبان العوامل البيئية والاجتماعية والإدارية عند اتخاذ قراراتها بشأن انتقاء الاستثمارات وإدارتها.

١٣١. وقرّر العديد من "مصارف إكودور" (وهي مجموعة من المؤسسات المالية الخاصة التي تقرض أيضا منشآت القطاع الخاص في البلدان النامية) اتباع المعايير الجديدة لشركة التمويل الدولية المتعلقة بظروف العمل، بما في ذلك الاعتراف بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. وتطبق هذه المؤسسات معيار الأداء ٢ على تمويل المشاريع التي تتجاوز قيمتها ١٠ ملايين دولار من دولارات الولايات المتحدة. وقد تعهد حوالي ٥٦ مصرفاً بالتزام مبادئ إكودور، بما في ذلك العديد من أكبر المصارف في العالم.

١٣٢. ومن ناحية أخرى، تأخذ صناديق الاستثمار الخاصة في اعتبارها على نحو مطرد الحرية النقابية والمفاوضة

الاجتماعية للشركات مبادرة طوعية تقودها المنشآت ويشار بها إلى أنشطة يعتبر أنها تتجاوز الامتثال للقانون"<sup>13</sup>.

١٣٧. وعادة ما تفرض صكوك المسؤولية الاجتماعية للشركات، مثل مدونات قواعد السلوك على مستوى الشركات أو القطاعات، الامتثال للقانون الوطني، الأمر الذي يمكن أن يعزّز ثقافة مشتركة تقوم على احترام سيادة القانون داخل المنشأة. وتوجه الشركات هذه المسؤولية؛ ومن خلال تقاسم التجارب يمكنها أن تتعلم من بعضها البعض وتبني فهما مشتركا للمسؤولية الاجتماعية في الأسواق التنافسية. ويمكن للشركات الموجودة في المجتمع ذاته أو العاملة معاً في سلسلة توريد عالمية أن تستفيد مباشرة من تجربة الشركات الأخرى فيما يتعلق بفوائد النشاط في منظمة لأصحاب العمل وتبادل التجارب الإيجابية في العمل مع النقابات بشأن مسائل من قبيل تحسين القدرة التنافسية من خلال تعزيز العلاقات الصناعية.

١٣٨. وتشير صكوك المسؤولية الاجتماعية للشركات أيضاً إلى المبادئ المنصوص عليها في معايير العمل الدولية، ويمكنها أن تحفز على احترام هذه المبادئ والحقوق في البلدان التي تكون فيها حماية القانون الوطني لها غير كافية. ومن ثم، يمكن أن تحسّن مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات الممارسة المحلية في القطاعات ومناطق الإنتاج التي يكون فيها القانون الوطني غير كاف. ويمكن أن تعزز مبادرات الشركات أيضاً الشراكات بين القطاعين الخاص والعام من أجل تشجيع المنشآت المستدامة.

١٣٩. ويمكن أن يمثل إعلان الشركة العام عن معايير لإدارة مسائل مكان العمل عنصراً أساسياً في استراتيجية أعمالها. وبإدراج المبادئ والقواعد المتعلقة بالحرية النقابية ومعايير العمل الأخرى في نص يحمل سلطة الشركة، يمكن أن تقدم مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات المزيد من التيقن والموثوقية للشركات وللمستخدمين على حد سواء. ويمكن أن تتجسد هذه المبادئ في التزامات تعاقدية تقع على عاتق المتعاقدين والوسطاء الموردين للعمال غير الموظفين، وعلى عاتق الموردين الرئيسيين وحتى الثانويين. وفي مثل هذه الحالات تعزز المدونات بأحكام أكثر إلزامية تدرج كتابة في عقود العرض، ويمكن توسيعها لتشمل الاقتصاد غير المنظم.

١٤٠. غير أن المسؤولية الاجتماعية للشركات ليست الحل الناجع؛ بل يمكنها أن تلهي عن المسؤولية الأساسية المتمثلة في احترام حقوق العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية. فإذا كانت الشركة مثلاً لا تركز إلا على مسألة خاصة فقط، مثل السلامة والصحة، بدلاً من التركيز على سلسلة واسعة من حقوق العمل، فإنها قد تغفل الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ومن ثم ستغفل الشركة الدور الفريد

١٣٣. وتشمل أمثلة مؤشرات الاستثمار الاجتماعي مؤشر (FTSE4Good) ومؤشر دوو جونز العالمي للاستدامة ومؤشر إيثيبل العالمي للاستدامة. وفي استقصاء شمل مؤخراً المؤشرات الخمسة الأولى للاستثمار المسؤول اجتماعياً استنتج أن حقوق العمال، بما في ذلك الحرية النقابية والحق في تنظيم المفاوضة الجماعية والمشاركة فيها، ومبدأ عدم التمييز في مكان العمل والحق في مكان عمل سليم وصحي، تحظى بدعم قوي<sup>11</sup>. وفي محاولة لتعميم القضايا الاجتماعية والبيئية في مجتمع الاستثمار، أطلق الأمين العام للأمم المتحدة في نيسان/ أبريل ٢٠٠٦ "مبادئ الاستثمار المسؤول"<sup>12</sup>.

١٣٤. والتزام مجتمع الاستثمار، العام والخاص على حد سواء، بدمج مبادئ معايير العمل، بما فيها تلك المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، في قراراته الاستثمارية يشكل خطوة مهمة إلى الأمام. ومع ذلك لازالت هناك تحديات قائمة بالنسبة إلى المقرضين ومديري الصناديق على السواء. وفي معظم الحالات، من الصعب جدا الحصول على معلومات دقيقة بشأن احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ وتحتاج المصارف إلى أدوات أفضل للضلع في حوار بقاء مع عملائها بشأن أهمية وفوائد احترام تلك الحقوق، وهو ما يمكن أن يعزز الامتثال. والمؤسسات المالية التي تبقى أقل اقتناعاً بأهمية تلك الحقوق تحتاج إلى المزيد من التشجيع؛ أما المؤسسات المترددة بشأن ما ينبغي فعله على صعيد التطبيق فتحتاج إلى المزيد من الدعم.

١٣٥. ويتمثل أحد الاعتبارات الرئيسية فيما يتعلق بفعالية المبادرات الحكومية والمبادرات الحكومية الدولية ومبادرات مستثمري القطاع الخاص في الوقوف إلى جانب أصحاب المصلحة الرئيسيين - أي العمال وأصحاب العمل - بواسطة المنظمات التي تمثلهم. ويعتمد تأثير مبادرات المستثمرين هذه واستدامتها على مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

### المسؤولية الاجتماعية للشركات: تعزيز ثقافة احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية داخل المنشأة

١٣٦. يمكن للمسؤولية الاجتماعية للشركات أن توفر مكملاً هاماً للتنظيم الحكومي لمكان العمل وحماية حقوق العمال، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتعرف منظمة العمل الدولية المسؤولية الاجتماعية للشركات بأنها "طريقة تنظر فيها المنشآت في تأثير عملياتها في المجتمع وتؤكد مبادئها وقيمتها في أساليبها وعملياتها الداخلية وفي تفاعلها مع قطاعات أخرى. والمسؤولية

<sup>13</sup> مكتب العمل الدولي: المبادرة المركزية الدولية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات: التوجهات الاستراتيجية، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٥، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٦، GB.295/MNE/2/1، الفقرة ١.

<sup>11</sup> وثيقة مجلس حقوق الإنسان بالأمم المتحدة: A/HRC/4/35/Add.4.

<sup>12</sup> يمكن الإطلاع على المزيد من المعلومات على الموقع الإلكتروني: <http://www.unpri.org>

والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية الحسنة؛ ويوضح مسؤوليات الأطراف.

### الاتفاقات التجارية والحق في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية

١٤٥. يتضمن عدد متزايد من الاتفاقات التجارية الثنائية ومتعددة الأطراف وترتيبات التكامل الاقتصادي الإقليمي أحكاماً اجتماعية وأحكاماً تتعلق بالعمل. ويشير العديد منها صراحة إلى معايير العمل الدولية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية<sup>١٦</sup>.

١٤٦. وعلى سبيل المثال، يتيح ترتيب الحوافز الخاص للاتحاد الأوروبي من أجل التنمية المستدامة والإدارة السديدة (مخططات الأفضليات المعممة) مزايا إضافية للبلدان التي تنفذ معايير دولية معينة فيما يتصل بحقوق الإنسان وحقوق العمل وحماية البيئة والاتجار بالمخدرات والإدارة السديدة. وبصفة خاصة، فإن البلدان النامية التي تكفل احترام حقوق العمل الأساسية المحددة في الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية مؤهلة للحصول على أفضليات تجارية إضافية في إطار مخططات الأفضليات المعممة للاتحاد<sup>١٧</sup>. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٧، قرر الاتحاد الأوروبي سحب مزايا مخططات الأفضليات المعممة من بيلاروس رداً على انتهاك البلد لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وفي عام ٢٠٠٦، مُنح السلفادور مزايا في إطار مخططات الأفضليات المعممة عند تصديقه على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨.

١٤٧. وفي أمريكا اللاتينية، تعهدت الأرجنتين وأوروغواي والبرازيل وباراغواي طائفة من التزامات العمل في إطار إعلان المبادئ الاجتماعية والعمل، الصادر عن السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، والموقع في عام ١٩٩٨. وقُبل انضمام فنزويلا إلى السوق المشتركة كعضو شريك في عام ٢٠٠٦. ويذكر الإعلان بوجه خاص بالدول الأطراف الأعضاء في منظمة العمل الدولية وتصديقها على اتفاقياتها الرئيسية التي تكفل حقوق العمال الأساسية. كما يعلن دعم الدول الأطراف لإعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨، مؤكداً التزامها باحترام وتعزيز وتنفيذ الحقوق والالتزامات الواردة في الاتفاقيات المعترف بها كاتفاقيات أساسية داخل المنظمة وخارجها على السواء<sup>١٨</sup>.

١٤٨. وفي عام ١٩٩٢، وقعت كندا والمكسيك والولايات المتحدة اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية. وفي عام

الذي يمكن أن تؤديه النقابات للمساعدة على ضمان بيئة عمل سليمة وصحية، ولا تستفيد منه.

١٤١. ولئن كان العديد من مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، على مستوى الشركات والقطاعات وأصحاب المصلحة المتعددين<sup>١٩</sup>، تستخدم أكثر فأكثر معايير العمل الدولية برمتها كمرجع، فإنه غالباً ما يتم تهميش حقي الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية أو تجاهلها بكل بساطة. وتنطوي مثل هذه الحالات على خطر كبير يتمثل في أن يتسبب تفسير فعاليات القطاع الخاص لمضمون الاتفاقيات ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في حصول ليس بدلاً من توافق بشأن أهمية هذه الحقوق. وقد أثبتت دراسة أجراها البنك الدولي أن هناك اختلافاً كبيراً في الطريقة التي تفسر بها مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات مبادئ العمل<sup>٢٠</sup>.

١٤٢. ويغلب التجاهل أو سوء التفسير أو التبسيط المفرط بشكل خاص على ممارسات الرصد في سلاسل التوريد، التي لا يكون فيها المراجعون الاجتماعيون مدربين بما يكفي لفهم الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، ولا يمكننا قياس نوعية العلاقات الصناعية على نحو سليم بواسطة مؤشرات الكمية الصرفة من قبيل عدد الشكاوى المتلقاة أو المنازعات المسجلة.

١٤٣. وقد تتسبب المسؤولية الاجتماعية للشركات أيضاً في اللبس بين الدور المناسب للشركات والدور الأساسي للحكومات. وقد يشجع هذا اللبس الحكومات على التخلي عن مسؤوليتها في حماية حقوق العمال من خلال لوائح مناسبة وعمليات فعالة للتفتيش العام للعمل. وفي مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، تؤدي الحكومات دوراً هاماً بشكل خاص في تحديد حقوق العمال لا يمكن إيكاله إلى النظم الخاصة.

١٤٤. إن إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، المعتمد في عام ١٩٧٧ (والمُنقح مؤخراً في عام ٢٠٠٦) هو صك منظمة العمل الدولية، الذي يقدم إرشادات للحكومات بشأن ما يمكن أن تقوم به لتعزيز احترام حقوق العمال في ممارساتها وفي علاقاتها مع الشركات الأخرى بما يشمل سلسلة التوريد التي تشارك فيها. كما يخاطب الحكومات بشأن سياسات اجتذاب نوع الاستثمار الأجنبي المباشر الكفيل بتعزيز العمل اللائق، وبشأن كيفية تهيئة بيئة ملائمة تشجع الشركات على تنفيذ مبادراتها الطوعية. ويبين هذا الصك بوضوح الدور الرئيسي الذي تؤديه الحرية النقابية

١٤ انظر:

J. Ruggie, *Human rights policies and management practices of Fortune Global 500 Firms: Results of a survey*, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 28 (Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2006).

١٥ انظر:

The World Bank Group: *Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison* (Washington, DC, 2003).

١٦ من أجل الإطلاع على لمحة عامة عن الاتفاقيات التجارية الحرة الأخيرة ومكونات العمل فيها، انظر:

C. Dombia-Henry and E. Gravel: "Free trade agreements and labour rights: Recent developments", in *International Labour Review*, Vol. 145 (2006), No. 3, pp. 185-206.

١٧ انظر قرار اللجنة الأوروبية 2005/924/EC للإطلاع على قائمة البلدان المستفيدة من مخططات الأفضليات المعممة +GSP.

١٨ للمزيد من المعلومات المتعلقة بالسوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، انظر: <http://www.mercosur.org.uy>

وإنفاذ قوانين تعتمد معايير العمل الدولية الأساسية كما وردت في إعلان منظمة العمل الدولية. وستدمج معايير العمل في معاهدة التجارة الحرة الأساسية وليس في اتفاق جانبي أو رسالة جانبية<sup>١٢</sup>.

**١٥٣.** ومنذ توقيع اتفاق أمريكا الشمالية بشأن التعاون في مجال العمل (اتفاق العمل المكمل لاتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية)، تدور بين دعاة العمل ودعاة التجارة الحرة مناقشات حامية بشأن الدور المناسب للالتزامات العمل في إطار اتفاقات التجارة الحرة. وما زال النقاش مستمراً بشأن ما إذا كانت معايير العمل مجرد أهداف أو ينبغي أن تكون التزامات واجبة الإنفاذ في إطار آلية لتسوية منازعات. أضف إلى أن الاتفاقات التي تنص على التزام الأطراف باحترام قوانينها الوطنية على أن تتوافق تلك القوانين مع معايير منظمة العمل الدولية، لا تعهد دائماً بمهمة البت في هذا التوافق إلى هيئة خارجية وموضوعية.

**١٥٤.** وفي إطار بعض اتفاقات التجارة الحرة، وبصفة أكبر في إطار اتفاقات التكامل الإقليمي، تجتمع ترتيبات تعزيز القدرات والحوافز أو العقوبات التجارية. وبالفعل يشكل إنشاء آليات مؤسسية للاضطلاع بالتعاون وبناء القدرات في مجال العمل عنصراً مهماً من اتفاقات التجارة الحرة. وينبغي أيضاً وضع أحكام لتوفير الموارد المالية الكافية لهذه الأنشطة. ويمكن أن تعالج الحوافز التجارية نقص الإرادة السياسية لكن المساعدة التقنية والدعم المالي ضروريان أيضاً لبناء القدرات بغية تحقيق نتائج فعلية.

**١٥٥.** استعرض هذا الفصل الاتجاهات الحديثة على الصعيد الدولي في المؤسسات والعمليات التي ساهمت بدرجات مختلفة في تعزيز مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتبين هذه الاتجاهات وجود قلق متزايد ومتسع النطاق بشأن هذين الحقيقتين، وذلك مثلاً فيما بين مؤسسات التمويل الإنمائي وفي الاتفاقات الإقليمية. وقد يكون ذلك تدعيماً لاتجاه جديد، تؤثر فيه فعاليات جديدة مهمة ذات باع اقتصادي وسياسي في تعزيز الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. وعادة ما يحدد الدور النسبي الذي تؤديه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذه المبادرات الدولية مدى الدعم الذي ستقدمه من أجل استدامة المبادرات على المدى الأطول.

**١٥٦.** وقد أتاحت العولمة لنقابات العمال ولمنظمات أصحاب العمل إسماع صوتها خارج الحدود الوطنية وعلى امتداد سلاسل الإنتاج وفي الأسواق الدولية ولدى جمهور أوسع. ويوجد أيضاً اتجاه نحو زيادة التعاون فضلاً عن عمليات دمج عدة بين النقابات على الصعيدين الوطني والدولي بهدف تدعيم قوتها وتعبئة جهودها لمواجهة تحديات العولمة. وأدرجت عمليات الدمج وزيادة التعاون أيضاً على جداول أعمال العديد من منظمات أصحاب العمل.

انظر: 22

Trade Facts, Office of the United States Trade Representative, Bipartisan Agreement on Trade Policy: Labor, May 2007. Viewed at: <http://www.ustr.gov/>

١٩٩٤، أبرم اتفاق أمريكا الشمالية بشأن التعاون في مجال العمل كمكمل لاتفاق التجارة الحرة؛ وهو يلزم كلاً من البلدان الموقعة الثلاثة بأن "تحتزم حقوق العمال الأساسية وتعززها وتنفذها" ويقر ١١ "مبدأ توجيهياً" تتعهد البلدان بتعزيزها رهناً بقوانينها المحلية. وتشمل المبادئ الحرية النقابية وحماية حق التنظيم وحق المفاوضة الجماعية وحق الإضراب وحظر العمل الجبري والقضاء على التمييز في الاستخدام<sup>١٣</sup>.

**١٤٩.** ومنذ عام ٢٠٠١، وقعت الولايات المتحدة أيضاً اتفاقات تجارة حرة أخرى مع عدد من البلدان منها الأردن والبحرين وسنغافورة وشيلي وجمهورية كوريا والمغرب. وتؤكد جميع هذه الاتفاقات "التزامات الأطراف تجاه منظمة العمل الدولية والالتزامات في إطار إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"<sup>١٤</sup>.

**١٥٠.** أما كندا فقد شجعت أيضاً اتفاقات التجارة الحرة التي تشمل عنصراً يتعلق بالعمل. فقد وقعت مثلاً اتفاق تجارة حرة مع شيلي في عام ١٩٩٧، ويكمله اتفاق التعاون في مجال العمل بين البلدين، يرمي إلى النهوض بمبادئ العمل وحقوق العمال الأساسية بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. بالإضافة إلى ذلك، يتضمن اتفاق التجارة الحرة المبرم بين كندا وكوستاريكا في نيسان/أبريل ٢٠٠٢ اتفاق تعاون في مجال العمل يشكل، رغم وروده كمرق، جزءاً لا يتجزأ من اتفاق التجارة الحرة. ويلزم هذا الاتفاق البلدين بالتقيد بالمبادئ والحقوق الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية وتعزيزها.

**١٥١.** ويتمثل أحد أحدث اتفاقات التجارة الحرة التي أقرها برلمان الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٥ في اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الوسطى والجمهورية الدومينيكية والولايات المتحدة. وينص هذا الاتفاق على أن "الدول الأطراف تؤكد التزاماتها كأعضاء في منظمة العمل الدولية والتزاماتها في إطار إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨)". ويشير إلى حق التنظيم وحق المفاوضة الجماعية المعترف بهما دولياً. ويتضمن الاتفاق أحكاماً ملزمة لتسوية المنازعات تشمل إمكانية إجراء تقييمات مالية وفرض عقوبات تجارية. كما يضع آلية لبناء القدرات والتعاون في مجال العمل<sup>١٥</sup>.

**١٥٢.** وفي عام ٢٠٠٧، اتفقت الإدارة الأمريكية مع الكونغرس بشأن سياسة تجارية جديدة تنص على ضرورة التزام البلدان الأطراف في اتفاقات التجارة الحرة باعتماد

<sup>١٩</sup> وقعت الولايات المتحدة وكندا والمكسيك اتفاق أمريكا الشمالية بشأن التعاون في مجال العمل في ١٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣، ودخل حيز النفاذ في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٤. ويتاح المزيد من المعلومات على: <http://www.naalc.org/english/agreement.shtml>

<sup>٢٠</sup> من أجل قائمة ووصف كاملين لجميع الاتفاقات التجارية الحرة الثنائية الموقعة بين الولايات المتحدة وكل من البلدان النامية والمتقدمة، انظر: [www.ustr.gov/TradeAgreements/Bilateral/Section\\_Index.html](http://www.ustr.gov/TradeAgreements/Bilateral/Section_Index.html)

<sup>٢١</sup> يتاح النص الكامل للاتفاق على الرابط الإلكتروني: [www.ustr.gov/TradeAgreements/Bilateral/CAFTA/Section\\_Index.html](http://www.ustr.gov/TradeAgreements/Bilateral/CAFTA/Section_Index.html)





## الفصل الرابع

### القطاعات الصناعية وفئات العمال

١٥٧. قدّمت الفصول السابقة صورة عامة عن التطورات المتصلة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ويتناول هذا الفصل قطاعات صناعية وفئات عمال محددة، أدرج البعض منها بالفعل في خطط العمل التي اعتمدها منظمة العمل الدولية. وجرى إثراء الأجزاء المتعلقة بالعمال المهاجرين والاقتصاد غير المنظم استجابة إلى النقاشات السابقة بهذا الشأن.

#### التطورات القطاعية

#### الزراعة والعمالة الريفية

١٥٨. قرابة نصف القوة العاملة العالمية موجودة في المناطق الريفية التي تبقى أكبر مصدر للعمالة في أفريقيا وجنوب آسيا. غير أن العمال الزراعيين والريفيين في بلدان كثيرة ما زالوا محرومين من الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وذلك رغم أن ضرورة حماية حقوق العمال الزراعيين معترف بها منذ عام ١٩٢١ عندما اعتمدت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية اتفاقية حق التجمع (الزراعة) (رقم ١١)، التي تنص على منح العمال الزراعيين "الحقوق ذاتها في النشاط النقابي والتجمع"، التي يتمتع بها عمال الصناعة. وصدّق على هذه الاتفاقية حتى الآن ١٢٢ دولة عضواً.

١٥٩. وفي الآن ذاته لا يمكن الاستخفاف بالصعوبات العملية في إنفاذ الحق في التنظيم وحق المفاوضة الجماعية في هذا القطاع. والقطاع الزراعي، والعمالة الريفية بصفة عامة، لها سماتها المميزة<sup>١</sup>. والزراعة بصفة عامة قطاع تسود فيه المنشآت الصغيرة قليلة العمال نسبياً وينتشر فيه العمل للحساب الخاص. زد على ذلك أن جل العمالة بأجر مؤقتة أو موسمية والمزارع منتشرة على مناطق جغرافية واسعة. وتشكل هذه العوامل صعوبة للتنظيم النقابي. وعادة

١٦٠. وإضافة إلى الصعوبات العملية التي تواجه العمال الزراعيين الراغبين في تشكيل النقابات، توجد أيضاً أدلة على تدخل الحكومة، الذي يحدّ من ممارسة هذا الحق الأساسي. ويبقى العائق القانوني الأكثر شيوعاً في القطاع متمثلاً في استبعاد العمال الزراعيين كلياً أو جزئياً من التشريع الذي يكفل الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. كما توجد متطلبات مفرطة بشأن عدد العمال الأدنى اللازم كشرط للاعتراف بنقابة ما. وعلى مدى الأعوام، نظرت لجنة الحرية النقابية في عشرات الشكاوى المتصلة بالقطاع الزراعي. ويتعلّق بعض هذه الشكاوى بادعاءات خطيرة للغاية بانتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العنف والتهديد بالقتل بل القتل. وتتعلّق شكاوى أخرى بالتسريح الجماعي والتمييز ضد النقابيين ورفض الاعتراف بنقابة.

١٦١. وتقوم الاتفاقات الجماعية في الزراعة أحياناً على شروط عامة منطبقة على القطاع، لكنها تصمم في أغلب الحالات وفقاً لظروف الاستخدام والعمل في محاصيل محددة مثل السكر والشاي والمطاط وزيت النخيل أو قطاعات فرعية خاصة مثل المشاتل أو تربية الماشية. وكثيراً ما تيرم اتفاقات بين صاحب عمل وحيد أو شركة أو نقابة. لكن توجد حالات كثيرة أيضاً تيرم فيها منظمات أصحاب العمل الزراعية أو جمعيات المحاصيل التي تمثل أصحاب العمل في قطاع فرعي محدّد اتفاقات مع النقابات تنطبق على جميع أعضائها.

١٦٢. والاتفاقات الجماعية في الزراعة مهمة لتأمين ظروف عمل لائقة وضمان علاقات عمل مستقرة في القطاع. ويوجد العديد من المزارع والحقول الكبيرة في

<sup>١</sup> يناقش التقرير المعنون "تشجيع العمالة الريفية من أجل الحد من الفقر"، المقدم إلى دورة المؤتمر ٢٠٠٨ بعض مميزات القطاع الزراعي.

الذي يحظر مشاركة العمال الزراعيين في النقابات قانوناً مخالفاً للدستور. وأعقب صدور هذا الحكم اعتماد تشريع جديد في عام ٢٠٠٢، يعترف بحق العمال الزراعيين في التنظيم. وفي الأردن يجري توسيع نطاق قانون العمل بحيث يشمل العمال الزراعيين في القطاع العام وفي جزء من القطاع الخاص. وعلى مدى السنوات الأربع الماضية، أعلنت حكومة الجماهيرية العربية الليبية هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بأن حق الانضمام إلى النقابات يعتبر مبدأ معترفاً به لكل عامل وفقاً للقانون الوطني دون تمييز بين العمال بمن فيهم العمال الريفيون. وفي الجمهورية العربية السورية، ألغيت الأحكام التي كانت تمنع مشاركة العمال الزراعيين ومنظماتهم في أنشطة معينة لا سيما الإضرابات. وفي أوروغواي، أنشأت الحكومة مجلساً ريفياً أعلى لتشجيع المفاوضة الجماعية في القطاع الريفي.

### الخدمات العامة

١٦٧. يُعترف بحق المسؤولين والموظفين العموميين في الحرية النقابية عموماً في البلدان الصناعية وفي العديد من البلدان النامية. غير أن العديد من موظفي القطاع العام ما زالوا يواجهون عوائق كبيرة. وتتص السوابق القضائية في منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية على أن حقوق الموظفين العموميين في التنظيم والمفاوضة يجب أن تحترم<sup>٤</sup>. ويجوز للحكومات بوصفها أصحاب عمل على المستوى الوطني أو الإقليمي أو المحلي أن تتفاوض مع منظمات العمال التي تمثل خدمة أو منشأة عامة واحدة أو أكثر. وحيثما يشمل هذا التمثيل أنواعاً شتى من أنشطة الخدمات العامة، عادة ما تجري مع ذلك المفاوضات المتعلقة بكل نشاط على حدة. وفي حالة قطاعات وظيفة عامة رئيسية من قبيل التعليم والصحة، يزداد اختلاف وتنوع ممارسات التفاوض وإجراءاته<sup>٥</sup>.

١٦٨. وتعزز اتفاقية علاقات العمل (الخدمات العامة)، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)، التي صدّق عليها ٤٤ بلداً، المفاوضة الجماعية للموظفين العموميين فضلاً عن أساليب أخرى لضمان مشاركة ممثليهم في تحديد ظروف استخدامهم. كما تنص على تسوية المنازعات عن طريق التفاوض بين الأطراف أو بواسطة آلية مستقلة ومحايدة مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم. علاوة على ذلك، تنطبق أحكام الاتفاقية رقم ٨٧ على جميع العمال دون أي تمييز، وتنطبق من ثم على موظفي الدولة. ويعتبر من الإجحاف التمييز في

أماكن نائية قلما يزورها مفتشو العمل. وغالباً ما تتضمن الاتفاقات الجماعية ببساطة أحكاماً ذات صلة من قانون العمل تتعلق بوقت العمل وأجر ساعات العمل الإضافية والإجازات والرعاية الطبية. وهذا الأمر مهم لسببين رئيسيين: أولهما أن معرفة القانون وإنفاذه عادة ما يتسمان بالضعف في المناطق النائية، في حين تكون أحكام الاتفاقات الجماعية معروفة ومقبولة من جانب الأطراف المعنية. وثانيهما أن قوانين العمل كثيراً ما تعامل القطاع الزراعي معاملة تختلف عن معاملة القطاعات الأخرى ويوضح الاتفاق على هذا النحو القانون واجب التطبيق.

١٦٣. وعلى غرار قطاعات أخرى، تحتل الأجور محور المفاوضة الجماعية في الزراعة. وترفق باتفاقات جماعية عديدة جداول أجور مفصلة تحدد معدلات أجور كل فئة من العمال أو كل نوع من العمل أو من الوظائف. وتؤدي المفاوضة الجماعية دوراً حاسماً في تحديد الأجور، بما أن بلداناً كثيرة تستبعد العمال الزراعيين من حماية الحد الأدنى للأجور أو تستبعد فئات عمال محددة شائعة في قطاع الزراعة مثل العمال المؤقتين أو العاملين لبعض الوقت أو العمال الموسميّين أو العمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة. ويمكن لمعدلات الأجور المتفق عليها بالمفاوضة الجماعية أن تستخدم كنقطة مرجعية لأصحاب العمل والعمال غير المشمولين باتفاقات محددة. وفي عدد من البلدان، تحدد الأجور الدنيا في الزراعة عن طريق اتفاقات جماعية قطاعية.

١٦٤. واتبعت جنوب أفريقيا نهجاً مبتكراً في إدارة قطاع الزراعة بإنشاء هيئة ثلاثية خاصة تجتمع بانتظام لمناقشة القضايا المطروحة وتحديث التشريع والتنظيم القطاعي ذو الصلة، المتفق عليه بين الحكومة ومنظمات المزارعين والنقابات هو المدونة الخاصة بالعمال الزراعيين في البلد. وقد حدّد الأجور الدنيا وساعات العمل وعدد أيام الإجازة وقواعد إنهاء الاستخدام فيما يتعلق بالعمال الزراعيين. وينطبق على جميع العاملين في المزارع، بمن فيهم عمال الخدمة المنزلية والحراس<sup>٦</sup>.

١٦٥. وعلى غرار ذلك، يوجد في العديد من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي اتفاقات تشمل عمال المزارع. ويوجد في رومانيا مثلاً اتفاق قطاعي. غير أن الوضع يختلف من بلد إلى آخر، من حالات لا توجد فيها اتفاقات أبداً في بعض البلدان إلى حالات تناهز فيها تغطية العمال بالاتفاقات نسبة ١٠٠ في المائة كما هو الحال في النمسا<sup>٧</sup>.

١٦٦. وأحرز تقدم ولاية أونتاريو في كندا عندما أعلنت المحكمة العليا في كندا في عام ٢٠٠١ أن قانون أونتاريو

٤ مكتب العمل الدولي: خلاصة وإفية عن قرارات ومبادئ لجنة الحرية النقابية، التابعة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، الطبعة الخامسة (منقحة)، جنيف، ٢٠٠٦: "بالنظر إلى أهمية حق موظفي الدولة والسلطات المحلية في تشكيل النقابات وتسجيلها، يتعارض إنكار حق تشكيل نقابات على العاملين في خدمة الدولة مع المبدأ المتفق عليه عموماً والذي يؤكد حق العمال، من دون أي تمييز، في إنشاء منظمات من اختيارهم دون ترخيص مسبق".

٥ مكتب العمل الدولي: التوجه المستقبلي لبرنامج الأنشطة القطاعية ومقترحات الأنشطة، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٨، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٧، الوثيقة GB298.STM/1.

٦ متاح على الرابط الإلكتروني: [http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral\\_display.jsp?id=10736](http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral_display.jsp?id=10736)  
٧ انظر: "Industrial relations in agriculture", table 9: Eurofound، متاح على: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tm0509101s.html>



حالات كثيرة تجاهل أهمية إشراك نقابات القطاع العام في قرارات التغيير عن طريق الحوار الاجتماعي. وتوجد مع ذلك في بعض البلدان مشاورات بشأن مسائل الإصلاح. وعلى سبيل المثال، تعهدت اليابان بإشراك النقابات في إصلاح القطاع العام<sup>9</sup>.

### الخدمات الأساسية

١٧٣. يشكل حق الإضراب أكثر المسائل إثارة للجدل بالنسبة إلى العاملين في الخدمات الأساسية. إذ ينبغي الحفاظ على تلك الخدمات في جميع الأحوال، لأن الإجراءات الصناعية في خدمات الطوارئ العامة قد تتسبب في تعريض حياة البشر وسلامتهم للخطر. وخدمات المطافئ مثال لذلك. فحتى عندما يحق لعَمال المطافئ الإضراب، تفرض على ممارسة هذا الحق قيود كثيرة، رغم أن معظم موظفي المطافئ خاضعون لحظر تام لأي إجراء إضراب<sup>10</sup>. بل إن بعض البلدان لا تسمح للعاملين في الخدمات الأساسية بالحق في التنظيم.

١٧٤. وتتص السوابق القضائية في منظمة العمل الدولية على أن من الممكن تقييد حق الإضراب في الخدمات الأساسية رغم أنه لا يجوز إنكار حق التنظيم؛ فاستبعاد القوات المسلحة والشرطة مسموح به في حين أن حقوق موظفي المطافئ وخدمات الطوارئ الطبية في التنظيم محمية. بيد أنه في بعض الحالات، من قبيل خدمات الشرطة في جنوب أفريقيا، يمنح قانون العمل الشرطة الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية<sup>11</sup>. إلا أن موظفي المطافئ يصنفون في بعض البلدان في مصاف القوات المسلحة ويخضعون لحظر تام في هذا الصدد. وفي بعض البلدان لا يجوز للعاملين في الخدمات الأساسية أن يتفاوضوا بما أن الحكومة تحدد شروط العمل، لكن النقابات يمكن أن تؤدي دوراً استشارياً<sup>12</sup>. علاوة على ذلك، يمكن أن تحدد الميزانية مسائل من قبيل العمل في محطة إطفاء أو سيارة إسعاف،

الشؤون النقابية بين عمال القطاع الخاص والموظفين العموميين بما أنه يفترض أن يكون للفئتين الحق في التنظيم للدفاع عن مصالحهما<sup>13</sup>.

١٦٩. ولقد عثر عمال القطاع العام في جميع أنحاء العالم عن شكاوهم بخصوص الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتتنوع الادعاءات من تشريع ينكر عليهم حق التنظيم، إلى العنف واعتقال النقابيين. وفي معظم الحالات لا يحق لجميع موظفي القطاع العام المفاوضة وإبرام الاتفاقات الجماعية.

١٧٠. ولوحظ إحراز تقدم في بوتسوانا، حيث أدّى اعتماد (تعديل) قانون النقابات ومنظمات أصحاب العمل إلى الاعتراف بحق الموظفين العموميين والمدرّسين في التنظيم رغم أن هذا الحق ما زال مفقوداً في حالة موظفي السجون. وفي جمهورية كوريا، اعترف قانون إنشاء وتشغيل نقابات الموظفين العموميين بحق جزء من الموظفين العموميين في التنظيم رغم بقاء قيود لا يستهان بها. وفي ليسوتو، اعترف بحق الموظفين العموميين في التنظيم في قانون الخدمات العامة لعام ٢٠٠٥، رغم استمرار وجود بعض القيود والتغيرات التشريعية. وفي بولندا، باتت تعديلات قانون العمل وقانون النقابات تسمح الآن لحراس السجون بتشكيل نقابات. وفي أوغندا، ألغى قانون النقابات رقم ٧ لعام ٢٠٠٦ استبعاد موظفي السجون من المشاركة في النقابات.

١٧١. وحتى عهد قريب، كانت الحكومة في بلدان كثيرة صاحب العمل الوحيد في الخدمات العامة. وإذ يختلف الوضع من بلد إلى آخر ظهر في الخدمات العامة اتجاه نحو الإصلاح وتخفيض عدد الموظفين وإسناد الأنشطة إلى الخارج. ويتزايد التخصص ازداد بروز دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات العامة. غير أن التخصص غالباً ما يؤدي إلى التسريح وهو ما تعارضه النقابات عموماً. وعادة ما يؤدي نقل المنشآت من القطاع العام إلى القطاع الخاص إلى تقليص الحجم في وقت يحتاج فيه العمال حاجة ماسة إلى التمثيل. ويدعى في تايلند أن وزارة العمل قامت عند خصخصة شركة حكومية بإلغاء تسجيل نقابيتها بحجة أن الشركة لم تعد مشمولة بالتشريع ذاته<sup>14</sup>.

١٧٢. والمشاركة في إصلاح القطاع العام مدرجة أيضاً على جدول أعمال نقابات عديدة. ورغم توصيات الاجتماعات القطاعية لمنظمة العمل الدولية<sup>15</sup>، يجري في

والخصخصة على الخدمات البلدية (جنيف، ١٥-١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١)؛ والمبادئ التوجيهية التي اعتمدها الاجتماع المشترك بشأن خدمات الطوارئ العامة، جنيف، ٢٧-٣١ آذار/مارس ٢٠٠٣.

<sup>9</sup> مكتب العمل الدولي: استعراض التقارير السنوية بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الجزء الثاني، مرجع سابق، الصفحة ١٧٣.

<sup>10</sup> انظر: S. Tomoda: *Public emergency services: Social dialogue in a changing environment*, report produced for the Joint Meeting, ILO, Geneva, 2003.

<sup>11</sup> انظر: B. Mgijima: *Best practice in social dialogue in public emergency services in South Africa*, Sectoral Activities Programme Working Paper, ILO, Geneva, 2003.

<sup>12</sup> انظر: J. Pérez: *Social dialogue in the public service*, Working Paper for the InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, ILO, Geneva, 2002.

<sup>6</sup> مكتب العمل الدولي: خلاصة وافية عن قرارات ومبادئ لجنة الحرية النقابية، التابعة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، الفقرة ٢١٨.

<sup>7</sup> مكتب العمل الدولي: استعراض التقارير السنوية بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الجزء الثاني، جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٦، الصفحة ١٣٢.

<sup>8</sup> انظر مثلاً النتائج المتفق عليها للعديد من اجتماعات منظمة العمل الدولية المعقودة في العقد الماضي، ومنها: استنتاجات الاجتماع المشترك بشأن تنمية الموارد البشرية في الخدمة العامة في إطار التكيف الهيكلي والانتقال من مرحلة إلى أخرى (جنيف، ١٤-١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨)؛ استنتاجات الاجتماع المشترك بشأن أثر اللامركزية

وهي مسائل متصلة أيضاً بالسلامة والصحة ويمكن أن تشكل موضوع سياسية عامة أو اتفاق جماعي<sup>13</sup>.

**١٧٥.** وأحاطت هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية علماً بحدوث بعض التطورات الإيجابية فيما يتعلق بحق الإضراب في التشريع الخاص بالخدمات الأساسية. وبخصوص ضرورة ضمان أن يقتصر تقييد حق الإضراب على الخدمات الأساسية بمعناها الضيق، اعتمدت جامايكا تعديلات تشريعية ألغت عدداً كبيراً من القطاعات من قائمة الخدمات الأساسية. وفي ليتوانيا، اعتمدت تعديلات تشريعية لضمان أن يقتصر تقييد حق الإضراب على الخدمات الأساسية بمعناها الضيق. وفي كوستاريكا، يعرف مشروع التشريع الخدمات الأساسية على النحو ذاته تقريباً. وفي الجمهورية الدومينيكية، يجري بحث تدابير ترمي إلى إلغاء بعض الصناعات، لا سيما تلك المتصلة بإنتاج الحمضيات وجوز الهند، من قائمة الخدمات الأساسية. وفي تركيا، يهدف مشروع قانون إلى أمور من بينها إلغاء قطاعات معينة من قائمة الأنشطة التي يحظر فيها الإضراب.

## التعليم

**١٧٦.** يتفاوت المدى الذي يمكن به لنقابات المدرسين التفاوض تفاوتاً كبيراً من بلد إلى آخر. ورغم القيود المفروضة على المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي في قطاع التعليم في بلدان أفريقية كثيرة، أحرز في السنوات الأخيرة تقدم بشأن مسائل رئيسية. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، جمعت سلسلة من ندوات الحوار السياسي، التي تدعمها منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، مسؤولين حكوميين رئيسيين وزعماء نقابات المدرسين بهدف تحسين قدرة نقاباتهم على المشاركة في عمليات الإصلاح<sup>14</sup>. وتنص نيجيريا على الحق في التنظيم وفي المفاوضة الجماعية، لكنها تفرض بعض القيود على هذه الحقوق. ويشارك المدرسون في القطاع العام والخاص في إطار حوار اجتماعي في المناقشات السياسية بين أصحاب المصلحة بشأن الإصلاحات المتصلة بالتدريس. غير أنه لا وجود لمفاوضة جماعية مؤسسية<sup>15</sup>. وفي مالي، يتفاوض المدرسون والعاملون في الرعاية الصحية بشأن اتفاقات قطاعية على حدة، لكن بقية العاملين في القطاع العام يخضعون لاتفاق مركزي<sup>16</sup>.

**١٧٧.** ورغم تطورات شتى، يواصل المدرسون مواجهة عقبات في ممارسة حقهم في التنظيم وفي المفاوضة الجماعية. وفي بعض البلدان مثل إثيوبيا وجمهورية إيران

الإسلامية والكاميرون، تعرّض النشطاء المدافعون عن المدرّسين للاعتقال. وفي بيرو وتركيا والسلفادور، تعرّض زعماء نقابات المدرّسين للفصل. وسُجّلت حالات تمييز ضد نقابات العاملين في التعليم في كل من أوروغواي وشيلي ونيجيريا. وانتَهك في توغو وشيلي وهندوراس حق المدرّسين في الإضراب والمظاهرات السلمية. وتشمل القائمة الطويلة للبلدان التي تدخلت فيها الحكومات لعرقلة تفاوض المدرّسين الجماعي بشأن الرواتب وظروف العمل، كلا من الأرجنتين وشيلي وغواتيمالا وكندا ونيكاراغوا والهند واليابان. والمدرّسون هم من بين النقابيين الذين تعرّضت حياتهم للخطر في كولومبيا حيث اغتالت مجموعات شبه عسكرية أو ميليشيات في عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦ على التوالي ٤٤ و٣٥ عاملاً في مجال التعليم.

**١٧٨.** ولطالما كان الوضع في إثيوبيا موضوع تظلم أمام لجنة الحرية النقابية بشأن انتهاكات الحقوق النقابية الأساسية، في حين تلقت لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، المعنية بتطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريس، ادعاءات موازية تتعلق بخرق المعايير الدولية المتصلة بالمدرّسين. ويستبعد إعلان العمل لعام ٢٠٠٣ على وجه التحديد مدرسي القطاع العام من حق المشاركة في النقابات، وأبلغ عن انتهاكات شتى للحقوق النقابية<sup>17</sup>.

**١٧٩.** وفي اليونان، شملت مطالبات المدرّسين خلال إضرابات عام ٢٠٠٦ ما يلي: زيادة الإنفاق على التعليم؛ ١٢ سنة من التعليم الإلزامي لجميع المواطنين؛ ملء المناصب الشاغرة عن طريق تعيينات جماعية؛ إلغاء الأجور المدفوعة عن الساعة؛ إعادة تدريب المدرّسين وتوفير مدرسين بديلين؛ تخفيض نسب الطلاب إلى المدرّسين؛ تحسين التأمين ومعاشات التقاعد<sup>18</sup>.

**١٨٠.** وأحرز المدرسون وممثلوهم في الولايات المتحدة بعض التقدم نحو المزيد من المشاركة في إصلاح التعليم. وتتمثل إحدى المبادرات التي بدأت خلال التسعينات وما زالت تكتسب زخماً في شبكة إصلاح نقابات المدرّسين. وهي عبارة عن جهد تنزعه النقابات من أجل إعادة تنظيم نقابات المدرّسين الوطنية بهدف تعزيز الإصلاحات التي ستؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين تعلم الأطفال الأمريكيين وارتقاء مستواهم. وتعتقد النقابات أن انضمامها كشريكة في تغيير التعليم العام أمر لا غنى عنه لبلوغ الهدف المنشود في تحسين تعلم الطلاب<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> انظر: *Social dialogue in the education sector: An overview*، ورقة مرجعية للجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية/اليونيسكو المعنية بتطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريس، جنيف، ٢٠٠٦، CEART/9/2006/WG SD.1.

<sup>18</sup> معلومات متوفرة على الرابط الإلكتروني: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/gr0611019i.html>

<sup>19</sup> أحد المبادئ الأساسية للمعيار الدولي المتعلق بالمدرّسين، توصية منظمة العمل الدولية/اليونيسكو المتعلقة بوضع المدرّسين، ١٩٦٦.

<sup>13</sup> انظر:

S. Tomoda: *Public emergency services: Social dialogue in a changing environment*, op. cit., 2003.

<sup>14</sup> انظر:

B. Ratteree: *Teachers, their unions and the Education for All Campaign*, background paper for EFA Global Monitoring Report 2005 through the ILO, Geneva.

<sup>15</sup> المصدر نفسه.

<sup>16</sup> انظر: J. Pérez: *Social dialogue in the public service*, op. cit.

## الخدمات الصحية

والهيئة الدولية للخدمات العامة في إطار البرنامج المشترك المتعلق بالعنف في مكان العمل في قطاع الصحة<sup>21</sup>.

١٨٥. غير أن ذلك لا يعني أن جميع الصعوبات تسوّى عن طريق الحوار الاجتماعي. فقد اقترنت إعادة هيكلة قطاع الصحة في بلغاريا، عقب الانتقال إلى اقتصاد السوق في التسعينات، بتخفيض جذري في عدد الوظائف. وبين عامي ١٩٩٠ و٢٠٠٢ فقد القطاع ما يزيد على ٤٧٥٠٠ وظيفة. زد على ذلك أن الأجور في مؤسسات الرعاية الصحية العامة أدنى مما هي عليه في القطاع العام إجمالاً ومن المتوسط الوطني للأجور<sup>22</sup>.

١٨٦. ويختلف مدى احترام حق الإضراب في قطاع الخدمات الصحية اختلافاً كبيراً من بلد إلى آخر. وفي بعض البلدان يفترض أن يتفق أصحاب العمل والعمال بصفة طوعية بشأن الخدمات الدنيا خلال منازعات العمل، بينما يعتبر ذلك في بلدان أخرى مطلباً قانونياً. وتحظر بعض البلدان أي إضراب في القطاع إما على أساس أن القطاع يقدم خدمات أساسية أو كجزء من الحظر العام المفروض على الإجراءات الصناعية في القطاع العام. وفي غانا مثلاً، حيث تهيمن المفاوضات المتعلقة بالأجور على عملية التفاوض، صنف قانون عمل جديد العديد من المهن الصحية ضمن الخدمات الأساسية التي تخضع للتحكيم الإلزامي<sup>23</sup>.

١٨٧. والاختلافات في الحقوق الممنوحة لعمال القطاعين العام والخاص في النشاط ذاته تتسبب أحياناً في نزاعات. وطالبت النقابات في إسبانيا بالأجر ذاته وبظروف العمل ذاتها لعمال القطاع الصحي الخاص وللمستخدمين في المؤسسات العامة، بحيث يتجلى أنه يشترط من عمال القطاع الصحي الخاص أن يتحلوا بالمؤهلات والمهارات ذاتها المطلوبة. وأفضت المطالبات إلى إضراب دام ثلاثة أيام<sup>24</sup>.

## النفط والغاز

١٨٨. رغم أن الحوار الاجتماعي في هذا القطاع ليس ظاهرة شائعة، توجد بعض أمثلة المفاوضات الجماعية الجديدة بالذكر. وفي نيجيريا، وهي دولة عضو في منظمة البلدان المصدرة للنفط (الأوبك)، يتفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية على مستوى المنشأة. وتتناول تلك الاتفاقات عموماً الأجور

١٨١. تتسم علاقات العمل في الخدمات الصحية بتعقيد شديد: فعادة ما تطبق تشريعات مختلفة على المؤسسات العامة والمؤسسات في القطاع الخاص؛ ويمكن أن تخضع الخدمات الصحية لقدر أكبر من اللوائح الوطنية والمحلية مقارنة بقطاعات أخرى؛ وتتمتع الطائفة الواسعة من الموظفين الذين تستخدمهم بمؤهلات مهنية واهتمامات وظيفية مختلفة؛ ويوجد في الوحدات الكبيرة على الأقل نظام دقيق لتنظيم العمل؛ وبما أن القطاع يقدم خدمات أساسية للعموم تعتبر السلطات أنه من اللازم أحياناً فرض قيود على الحقوق النقابية.

١٨٢. وفي الآن ذاته سجل في الأعوام الأخيرة تطور في نظم علاقات العمل في الخدمات الصحية. وغالباً ما تطلبت لامركزية التفاوض في بعض البلدان مثل المملكة المتحدة، جهداً تدريبياً لا يستهان به داخل المنظمات المعنية واللامركزية التمويل فضلاً عن مسؤوليات الأطراف.

١٨٣. وجرّب في نيوزيلندا نهج قائم على الشراكة إذ أقرت رابطة الخدمات العامة مبدأ "الشراكة من أجل النوعية" في استراتيجيتها المتعلقة بالتفاوض في قطاع الصحة. وفي الولايات المتحدة، أقيمت أيضاً شراكات بين العمال والإدارة في القطاع الصحي الخاص. ويدعم اتفاق وطني مبرم بين كائزير برماننت وانتلاف منظمات العمال مبدأ الحوار الاجتماعي ومشاركة العمال كعملية مستمرة تتجاوز المفاوضات الجماعية التقليدية<sup>25</sup>.

١٨٤. وفي بعض البلدان، أتاحت المفاوضات الجماعية وسيلة لمعالجة مسائل محددة تتصل بمكان العمل في إطار اتفاقات أوسع نطاقاً بشأن شروط الاستخدام وظروفها. وفي بلغاريا، اعتبر إدماج مسألتي العنف والإجهاد في الاتفاقات الجماعية الفرعية المبرمة في عام ٢٠٠٤ تقدماً إيجابياً كبيراً. فقد تناولت الاتفاقات تدابير يتخذها أصحاب العمل والنقابات من أجل منع جميع أشكال التمييز والعنف الجسدي والنفسي في مكان العمل. واعتمد أيضاً إجراء لمعالجة حالات العنف. ويطلب من لجان الصحة والسلامة، المنشأة في جميع المؤسسات الصحية، جمع المعلومات والتحقيق في جميع قضايا العنف في مكان العمل والبت في ما يناسب من إجراءات. وكان الاتفاق الذي ينطبق على البلد برمته ويشمل جميع المؤسسات الصحية، ولید تعاون بين منظمة العمل الدولية ومجلس الممرضات الدولي ومنظمة الصحة العالمية

21 انظر:

L. Tomev, N. Daskalova and T. Mihailova: *Social dialogue in the health sector: Case study Bulgaria*, Sectoral Activities Programme, Working Paper No. 235, ILO, Geneva, 2005.

22 مرجع سابق.

23 انظر:

D.Y. Dovlo: *Social dialogue in the health sector: Case study Ghana*, Sectoral Activities Programme, Working Paper No. 234, ILO, Geneva, 2005.

24 انظر:

P. Meseguer Gancedo, in an article available in translation at <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/inbrief/es0601101n.html>

20 هذه الحالة مثال عن "الجيل الجديد" من شراكات الإدارة - العمل في الولايات المتحدة، القائمة على المنافسة المكثفة وجهود إنعاش النقابات، والتي توافق فيها النقابات على دعم الشركاء مقابل الاعتراف بها كشركاء. ومن أجل نظرة شاملة، انظر:

R. Hurd, R. Milkman and L. Turner: *Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization*, International Institute for Labour Studies, discussion paper 132 (Geneva, ILO, 2002), pp. 10-12.

#### الإطار ٤-١ العلاقات الصناعية في قطاع النفط المكسيكي

مقارنة بإجمالي معدّل المشاركة النقابية للقطاعات الصناعية في المكسيك، المقدّر بنحو ١٠ في المائة، يعدّ قطاع النفط قطاعاً ترتفع فيه نسبة المشاركة النقابية. ويقدر أن ما لا يقلّ عن ٧٥ في المائة من إجمالي القوة العاملة في مؤسسة النفط المكسيكية (بيمكس) منخرطة في النقابات. وبيانات أخرى فإن قرابة ٩٠ في المائة من العمّال المؤهلين للانضمام إلى النقابة - أي الدائمين والمؤقتين - هم من أعضاء النقابات. ومن اللافت أن الموظفين المؤقتين في قطاع النفط منخرطون في النقابات. في حين أن معظم العاملين في منشآت القطاع الخاص ليسوا أعضاء في النقابات.

وفي عام ٢٠٠٥، نفذت مؤسسة النفط المكسيكية نحو ٩٠٠٠ بند من بنود الاتفاقات الجماعية فيما يتصل بمسائل مثل ترشيده أماكن العمل والتقاعد والإسكان ونقل الموظفين المنخرطين في النقابات وتغيير ظروف العمل.

المصدر:

C.R. Castillo: *Excerpts from industrial relations in the oil industry in Mexico*, Sectoral Activities Programme, Working Paper No. 239 (2005), pp. 25, 28-33.

في القطاع. ولا بد للحوار الاجتماعي من أن يعالج أيضاً تبعات التكنولوجيات الجديدة على العمالة والوظائف والمهارات والتدريب من أجل القابلية للاستخدام، والحفاظ على علاقات منسجمة بين العمّال والإدارة، والشواغل المتصلة بخصوصيات العمّال، والسلامة والصحة المهنيين<sup>٢٦</sup>.

#### التنقل البحري

١٩٢. بات النقل البحري صناعة عالمية حقيقية. ويعزى ذلك إلى إمكانية حصول تغيرات سريعة في ملكية السفن وإدارتها، وإنشاء سجلات جديدة، وتطورات تكنولوجية، وكون أطقم السفن مكونة من بحارة ينتمون إلى ثقافات مختلفة ويتحدثون بلغات مختلفة. ففي فترة قصيرة يمكن أن تباع سفينة لمالك في بلد ما وتسجل في آخر. والأرجح أن تشغل السفينة نفسها بحارة من جنسيات مختلفة وأن ترسو في موانئ دول عديدة مختلفة. وقد مضى هذا القطاع بعيداً في معالجة هذه المسائل على الصعيد العالمي. فمنذ عام ٢٠٠٣، اعتمدت منظمة العمل الدولية ثلاث اتفاقيات مهمة في هذا القطاع، هي: اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣، واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧، فضلاً عن الإرشادات الخاصة بعمّال الموانئ. وكل هذه الصكوك وليدة عمل الهيكل الثلاثي الدولي، وتتص بوضوح على الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني لضمان تنفيذ وطني فعّال. وعلاوة على ذلك، ترتني اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، صراحة تنفيذ جوانب الاتفاقية من خلال اتفاقات المفاوضة الجماعية.

١٩٣. وفي عام ٢٠٠٣، توصل اتحاد عمّال النقل الدولي واللجنة الدولية لأصحاب العمل في القطاع البحري، وهو اتحاد عالمي لأصحاب العمل، إلى اتفاق جماعي عالمي يغطي أجور البحارة وظروف عملهم. وقد قدّمت هذه

وغير ذلك من ظروف العمل ويحددها عادة وضع الشركة المالي<sup>٢٥</sup>.

١٨٩. وفي الاتحاد الأوروبي، أنشئت في آذار/مارس ٢٠٠٧ لجنة حوار اجتماعي قطاعي جديدة خاصة بقطاع النفط والغاز. وهي تضم منظمات تمثل آلاف العاملين في قطاع الغاز من شتى بلدان الاتحاد - أي الاتحاد الأوروبي لعمّال قطاع التعدين والكيماويات والطاقة، والاتحاد الأوروبي لنقابات القطاع العام - وأوروغاز، وهي المنظمة المعنية بقطاع الغاز على مستوى الاتحاد الأوروبي. وستتيح اللجنة للشركاء الاجتماعيين إمكانية المساهمة في السياسات التي تؤثر على قطاع الغاز في الاتحاد الأوروبي، من قبيل المجموعة الجديدة لسياسات الطاقة والتحرير الجاري لقطاع الغاز.

#### البيع بالتجزئة

١٩٠. يواجه قطاع البيع بالتجزئة، وهو قطاع تتعدد فيه ترتيبات العمل المرنة، تحوّلًا تكنولوجياً كبيراً. وتواصل بعض الشركات الكبرى ثني عمّالها عن الانخراط في النقابات. بيد أن بعضها بدأ يبدي مرونة في هذا الصدد في مشاريعها الخارجية. ويقوم اتحاد عمّال الأغذية والتجارة، الذي توخى ضمّ عمّال سلسلة و"المارت" في الولايات المتحدة وكندا إلى نقابات، بتكثيف جهوده حالياً خارج هذين البلدين، ويسعى إلى إيجاد أسواق أخرى في جمهورية كوريا والصين والهند. ويتمثل هدف النقابة في تثقيف العمّال في مجال ممارسات الشركات قبل أن تستقر أية منشأة أجنبية كبيرة في البلد.

١٩١. واعتماد بديل للرموز الخطية في شكل أجهزة تحديد الترددات الراديوية سيكون له تأثير كبير على العمالة في هذا القطاع في السنوات المقبلة. ويمكن أن يصبح التدريب على هذه التكنولوجيات الجديدة جانباً مهماً من الاتفاقات الجماعية

<sup>26</sup> مكتب العمل الدولي: محضر أعمال، الاجتماع الثلاثي بشأن الانعكاسات الاجتماعية والعمالية الناشئة عن تزايد استخدام التكنولوجيات المتقدمة في البيع بالتجزئة، TMART/2006/11 (جنيف، ١٨-٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦).

<sup>25</sup> انظر:

S. Fajana: *Industrial relations in the oil industry in Nigeria*, Sectoral Activities Programme, Working Paper No. 237, ILO, Geneva 2005.

#### الإطار ٢-٤

##### المشاريع المنظمة في قطاع النفط في جنوب أفريقيا

تركز الرابطة الوطنية لأصحاب العمل في قطاع النفط على قضايا العلاقات الصناعية، بينما تركز رابطة الصناعات النفطية لجنوب أفريقيا على التطوير الصناعي وتوسيع نطاق تنسيق القضايا الاجتماعية الاقتصادية التي تمس شركات النفط الكبرى. وتتناول الرابطة الوطنية لأصحاب العمل في قطاع النفط جميع الأنشطة المتصلة بالمفاوضة في قطاع النفط في إطار منتدى المفاوضات المركزي. وأنشئت المنظمة نتيجة لإنشاء المجلس الوطني للمفاوضة في قطاع الصناعات الكيماوية الذي يشمل القطاع الفرعي للنفط. والمنظمة مسجلة لدى وزارة العمل وفقا لقانون علاقات العمل. وجميع شركات النفط الكبرى أعضاء في هذه الرابطة.

أما رابطة الصناعات النفطية لجنوب أفريقيا فقد أنشئت في عام ١٩٩٤ بمبادرة ست شركات نفطية كبرى بهدف تشجيع الشفافية وزيادة فهم عمليات القطاع وأهدافه وتعزيز جهوده في المحافظة على البيئة. وتسمح قواعد عضويتها المعدلة بالانضمام إليها بصفة عضو شريك قصد تيسير مشاركة شركات النفط الأصغر حجماً. وقد وقعت الرابطة اتفاق تعاون مع المنتدى الأفريقي للتعددين والطاقة، كما أضفت طابعاً رسمياً على علاقتها برابطة النساء العاملات في قطاع النفط والطاقة في جنوب أفريقيا عن طريق مذكرة تفاهم ترمي إلى تعزيز ومواصلة منح المرأة الإمكانات في قطاع الطاقة. والرابطة عضو في اتحاد الأعمال لجنوب أفريقيا، الذي يمثلها في المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل.

وأنشئ المنتدى الأفريقي للتعددين والطاقة في عام ١٩٩٨ لتمثيل مصالح السود في القطاعات الرئيسية للتعددين والغاز والنفط والكهرباء. وتتمثل مهمته في تهيئة بيئة تتيح للمقاولين السود التنافس على قدم المساواة مع غيرهم في قطاع يتسم بالمنافسة على صعيد عالمي.

وأنشئت رابطة النساء العاملات في قطاع النفط والطاقة في آذار/مارس ٢٠٠٢ بدعم من وزير المعادن والطاقة، وتتوخى الرابطة ضمان مشاركة النساء بصفة فعّلية في مشاريع قطاعات النفط والغاز والطاقة وغيرها من القطاعات. ولا تستبعد الرابطة النساء البيض رغم أن تركيزها الرئيسي منصب على الأفراد والفئات المحرومة على مدى التاريخ.

المصدر:

S. Miller and T. Van Meelis: *Industrial relations in the oil industry in South Africa*, Sectoral Activities Programme, Working Paper No. 238, ILO, 2005, pp. 12-13.

#### الإطار ٣-٤

##### مبادرة مجموعة مترو بشأن محلات المستقبل والحوار الاجتماعي المتعلق بأجهزة تحديد الترددات الراديوية

تعتبر مجموعة مترو، التي تستخدم الآن تكنولوجيا أجهزة تحديد الترددات الراديوية في ٢٢ موقعا ولها ٣٩ شريكا في قطاع السلع الاستهلاكية يضعون أفراس الترددات الراديوية على لوحات التحميل الموجهة إلى البيع بالتجزئة، من بين الشركات الرائدة في استخدام هذه التكنولوجيا في قطاع البيع بالتجزئة. وتبلغ المجموعة عن تسارع كبير في السلع الداخلة والخارجة بواسطة استخدام هذه التكنولوجيا.

وتشدد الشركات على جهودها الرامية إلى إعداد قوتها العاملة لتنفيذ هذه التكنولوجيا التي تشمل فرادى الموظفين وأعضاء مجلس الأشغال العاملين في المحلات والمعارض والمخازن المشمولة بتلك التكنولوجيا. وتلقى جميع الموظفين في ماركات التفصيل والشركات متقاطعة الأقسام المعنية بتنفيذ هذه التكنولوجيا تدريباً شاملاً، وأبقى الموظفون على اطلاع على التطورات المتصلة بتلك الأجهزة عن طريق الموقع الإلكتروني الداخلي للشركة ونشرة الموظفين. وتبقى الشركة، إضافة إلى إبلاغ مجالس أشغالها قبل تنفيذ التكنولوجيا، في حوار مستمر مع النقابات الألمانية حول هذه المسألة متبحة لها جولات إرشادية في محلات المستقبل أو مقدمة عروضا بشأن التغيرات في ظروف مكان العمل. وشملت تلك الأنشطة أعضاء نقابة الخدمات الألمانية ver.di والنقابة الأوروبية Uni Europa. وبما أن اعتماد الأجهزة الجديدة يغير المهام المطلوبة من الموظفين فضلا عن إلغاء وظائف التخزين الاعتيادية، يمكن تحويل موارد الموظفين نحو وظائف ذات قيمة مضافة أعلى، بما في ذلك خدمات المشورة الموجهة إلى المستهلك. وتتضمن تدابير دعم الموظفين في هذا الانتقال التدريب وتطوير المسار المهني.

المصدر: METRO Group Future Store Initiative.

١٩٤. وعلى الصعيد الدولي، تعالج اللجنة البحرية المشتركة، وهي هيئة ثنائية دائمة تابعة لمجلس الإدارة، موضوع الحد الأدنى للأجر لجميع البحارة. ويتم تحديث الأجر الأساسي الأدنى للبحارة القادرين على العمل وفقا لتوصية منظمة العمل الدولية بشأن أجر البحارة وساعات العمل وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦ (رقم ١٨٧). وهي آلية تحديد الأجر الدولية الوحيدة التي لها أساس قانوني في

المفاوضة أفضل مثال موجود عن التنسيق التفاوضي النقابي عبر الوطني. وتحدّد هذه المفاوضات نمط أجور وظروف عمل عدد كبير من القوة العاملة العالمية في القطاع البحري. وتوصلت الأطراف إلى التفاوض على الأجر على الصعيد العالمي من خلال بناء وتعزيز توافق عالمي في الآراء بين أعضائها في البلدان المتقدمة والنامية، بشأن متوسط راتب موحد.

صك عمل دولي. وقد أنشئت لجنة فرعية تابعة للجنة البحرية المشتركة بشأن أجور البحارة لتحديث قيمة الأجور بشكل دوري.

## مناطق تجهيز الصادرات

**١٩٥.** يمكن لمناطق تجهيز الصادرات، في ظروف معينة، أن تتيح فرصاً اجتماعية واقتصادية للعمال وللبلد تتجاوز تلك الموجودة في أجزاء أخرى من الاقتصاد. لكن عندما تنكر حقوق العاملين في مناطق تجهيز الصادرات، تصبح تلك المناطق مقترنة بالضغط التي قد تفرضها على العمال المنافسة الشرسة على اجتذاب رأس المال والإنتاج. وتعرف منظمة العمل الدولية مناطق تجهيز الصادرات بأنها "مناطق صناعية ذات حوافز خاصة منشأة لاجتذاب المستثمرين الأجانب، تخضع فيها المواد المستوردة إلى درجة معينة من التجهيز قبل إعادة تصديرها"<sup>٢٧</sup>. وعادة ما تكون مناطق تجهيز الصادرات مراكز تصنيع كثيفة اليد العاملة ينشط فيها عدد من القطاعات الصناعية الخاصة الكبيرة، لا سيما الزراعة والمصارف ومراكز الاتصالات والقطع الإلكترونية وتجهيز الأغذية والتصنيع والتعدين والنسيج والملابس والخشب والسياحة<sup>٢٨</sup>. ويكون عمال مناطق تجهيز الصادرات أحياناً في وضع أدنى مقارنة بغيرهم عندما يتعلق الأمر بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، بما أن المنشآت غالباً ما تجتذبها تلك المناطق لا بسبب تدني الضرائب فحسب بل أيضاً بحكم ترتيبات إزالة الضوابط واحتواء التكلفة المتاحة في شكل تشريعات عمل ضعيفة وإنفاذها. وفي بعض الحالات، توجد هذه الحريات في التشريع ولا توجد على صعيد التطبيق. واستخدام عمال بواسطة التعاقد مع وكالات الاستخدام كطرف ثالث والتعاقد من الباطن مع عمال يعملون من منازلهم القريبة من تلك المناطق هي أمور تعرقل أيضاً محاولات زيادة الانضمام إلى نقابات والمفاوضة الجماعية.

**١٩٦.** ورأت لجنة الحرية النقابية أن الأحكام القانونية المتعلقة بمناطق تجهيز الصادرات ينبغي أن تكفل حق العمال في التنظيم وفي المفاوضة الجماعية<sup>٢٩</sup>. وإضافة إلى ذلك، ينص إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية على أن الحوافز الخاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي ينبغي ألا تتضمن أي تقييد لحرية العمال النقابية أو حقهم في التنظيم

وفي المفاوضة الجماعية<sup>٣٠</sup>. غير أن أكثر ملاحظات منظمات العمال تواتراً بشأن مناطق تجهيز الصادرات تتعلق بمبدأ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية.

**١٩٧.** ويشكل عمال النسيج نسبة كبيرة من ملايين العاملين الذين غالباً ما يحرمون من حق الحرية النقابية والمفاوضة في مناطق تجهيز الصادرات. وتشمل بعض القضايا المعروضة على لجنة الحرية النقابية بخصوص مناطق تجهيز الصادرات في قطاع النسيج إدعاءات تنتاول أعمالاً مضادة للنقابات مثل المضايقة والتهميل والعنف تجاه النقابيين في بلدان تشمل سري لانكا وغواتيمالا ونيكاراغوا<sup>٣١</sup>.

**١٩٨.** وفي حالات أخرى، كما في الجمهورية الدومينيكية وهندوراس مثلاً، ينص القانون المطبق بمناطق تجهيز الصادرات على هذه الحريات، لكن نسبة العمال المشمولين ليست كبيرة. وفي حالات أخرى مثل تونس، هناك أمثلة عن العديد من العمال المنخرطين في النقابات والذين يتفاوضون جماعياً بشأن الأجور وظروف عمل معينة. وتشكل النساء ما يزيد على ٩٠ في المائة من عمال مناطق تجهيز الصادرات في جامايكا ونيكاراغوا، بينما يشكلن ٨٥ في المائة في بنغلاديش و ٧٥ في المائة في مدغشقر<sup>٣٢</sup>. وعلاوة على ذلك، غالباً ما تتقاضى النساء أجوراً أدنى من الرجال<sup>٣٣</sup>. ورغم أن البيانات ليست كاملة، تشير المعلومات المتاحة إلى أن الطريق ما زال طويلاً قبل تذليل العقبات القانونية والقيام بتحسينات عملية في مناطق تجهيز الصادرات على صعيد عالمي.

**١٩٩.** وفي الأعوام الأخيرة اتخذت بعض البلدان التي تشغل مناطق لتجهيز الصادرات تدابير للعمل بتوصيات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية<sup>٣٤</sup>. وفي عام ٢٠٠٤، أحاطت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات علماً مع الارتياح بأن قانون تعديل مناطق تجهيز الصادرات في ناميبيا، ١٩٩٦، الذي كان يحظر أي إجراء صناعي في مناطق تجهيز الصادرات، قد سقط تلقائياً

<sup>30</sup> إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية. الرابط الإلكتروني:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf>

<sup>31</sup> حالات الحرية النقابية أرقام ٢١٧٩، ٢٢٧٥، ٢٣٨٠.

<sup>32</sup> قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بمناطق تجهيز الصادرات،

مرجع سابق.

<sup>33</sup> انظر:

J.P. Singa: *Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective: Mondialisation et dialogue social dans les zones franches d'exportation: Étude de cas*, ILO, Geneva, forthcoming.

<sup>34</sup> انظر:

R. Gopalakrishnan: *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms*, International Labour Standards Department Working Paper No. 1, ILO, Geneva, 2007.

<sup>27</sup> مكتب العمل الدولي: *القضايا العمالية والاجتماعية المتصلة بمناطق تجهيز الصادرات*، تقرير للمناقشة في الاجتماع الثلاثي للبلدان التي تشغل مناطق لتجهيز الصادرات، جنيف، ١٩٩٨، الوثيقة TMEPZ/1998، الصفحة ٣.

<sup>28</sup> للاطلاع على قائمة مستوفاة انظر: *قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن مناطق تجهيز الصادرات على الرابط الإلكتروني:*

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>

<sup>29</sup> انظر: خلاصة وافية لقرارات ومبادئ لجنة الحرية النقابية، مرجع سابق، الفقرة ٢٦٦.

"القطاع غير المنظم"، نظراً إلى أنه يشمل جميع العمال والمنشآت في الأنشطة الاقتصادية التي لا تغطيها أو تغطيها بقدر غير كاف، في القانون أو في الممارسة، ترتيبات رسمية. وهذه الفئات من العمال والمنشآت إما تنشأ خارج النطاق الرسمي للقانون أو أن القانون لا ينفذ بغرض حمايتها لسبب ما.

**٢٠٤.** وفي أفريقيا جنوب الصحراء، يشكل العاملون في الاقتصاد غير المنظم ما يزيد على ٩٠ في المائة من القوة العاملة، بينما يشكلون في أمريكا اللاتينية ما يزيد على ٧٥ في المائة، وفي شرق آسيا ما يزيد على ٥٠ في المائة من القوة العاملة. وفي بعض بلدان جنوب آسيا، تفوق هذه النسبة ٩٠ في المائة. وغالبية هؤلاء العمال هم من النساء والشباب، كما أنهم من أفقر الناس في المجتمع. وفي الغالب لا يتمثل انعدام النظام الذي يواجهونه في غياب الحماية القانونية فحسب وإنما أيضاً في غياب صوت جماعي. وعلى العموم، التغطية النقابية ضعيفة والإقرار الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية شبه منعدم. والثغرة في تطبيق معايير العمل في الاقتصاد غير المنظم حقيقة تقوم في العديد من الحالات على الرواتب المتدنية، والإنتاجية الضعيفة وساعات العمل الطويلة والظروف الخطرة واستغلال العمال.

**٢٠٥.** وتستند ولاية منظمة العمل الدولية إلى معايير العمل والحاجة إلى تعزيز ظروف العمل اللائق في كل مناطق العالم. وهي ولاية عالمية. ولتتحقق أهداف منظمة العمل الدولية، يجب أن يتجاوز نطاق معايير العمل حدود الاقتصاد المنظم ليغطي جميع أشكال الاستخدام في جميع أنواع الأنشطة. وفي هذا السياق، يكون الحق في التنظيم وفي المفاوضات الجماعية أمراً أساسياً.

### صعوبات الوصول إلى العمال وأصحاب العمل

**٢٠٦.** يمكن أن تكون العراقيل أمام ممارسة هذه الحقوق إما قانونية أو عملية. وقد تتمثل العراقيل القانونية في جملة أمور منها حرمان عمال الاقتصاد غير المنظم من الحقوق والحمايات الأساسية، أو عرقلة انتقالهم إلى الاقتصاد المنظم. ويمكن أن تأخذ هذه العراقيل أشكالاً مختلفة. فثمة بلدان يسمح فيها القانون بالعضوية النقابية أو التمثيل النقابي أو المفاوضات الجماعية لعمال الوظائف المنتظمة دون غيرهم، أو يُعرف منظمات العمال كمنظمات للعمال بأجر. وإذا تعذر على منظمات العمال في الاقتصاد غير المنظم اكتساب هوية قانونية، فإنها تواجه صعوبات جمة في العمل وتقديم الخدمات وتمثيل أعضائها في المفاوضات الجماعية.

**٢٠٧.** وحتى عند غياب الحواجز القانونية، يمثل الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم تحديات كبيرة جداً. وفي بعض الحالات يمكن أن تشكل المسافة بين أماكن العمل مشاكل لوجيستية مهمة بالنسبة للمنظمين النقابيين. وفي العديد من الحالات يستخدم العمال في وحدات صغيرة جداً متباعدة جغرافياً. وتتمثل مشكلة مرتبطة بهذا الأمر بالعزلة الجسدية التي قد تمس العاملين في المنزل والعاملين في الخدمة المنزلية في الأسر المعيشية الخاصة.

ولم يعد نافذاً. وألغت تركيا الأحكام التي تفرض التحكيم الإلزامي في مناطق تجهيز الصادرات من أجل تسوية منازعات العمل الجماعية. وفي سري لانكا، نقحت المبادئ التوجيهية التي اعتمدها مجلس الاستثمار عملاً بتعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، على نحو يكفل تشغيل مجالس الموظفين بصفة مستقلة في مناطق تجهيز الصادرات دون المساس بوجود النقابات وأنشطتها داخل المنشآت. كما أشارت الحكومة إلى توقيع اتفاقات جماعية في مناطق تجهيز الصادرات، اثنتين منها في عام ٢٠٠٤ واثنتين في عام ٢٠٠٥، وإلى أن ست منشآت كانت تتفاوض بشأن اتفاقات جماعية في عام ٢٠٠٦.

**٢٠٠.** وإضافة إلى التدابير التشريعية، اتخذت خطوات عملية أخرى لتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات. وأفادت الجمهورية الدومينيكية بإنشاء وحدة متخصصة داخل مفتشية العمل تتولى حماية الحرية النقابية في منشآت مناطق تجهيز الصادرات، ونظمت حلقات عمل تدريبية لضمان احترام الحقوق النقابية. وأفادت نيكاراغوا بأن وزارة العمل أقامت مفتشية عمل في إحدى مناطق تجهيز الصادرات لضمان عدم تعرض العمال للانتقام بسبب مزاولة أنشطة نقابية مشروعة.

**٢٠١.** وأقرّ برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ برنامجاً خاصاً بشأن مناطق تجهيز الصادرات. ويركز البرنامج على تحسين قاعدة المعارف، وأنشئت فرقة عمل لتنسيق الأنشطة المتصلة بمناطق تجهيز الصادرات داخل فروع المكتب. وأنشئ لهذا الغرض موقع إلكتروني عمومي يتضمن قاعدة بيانات بشأن مناطق تجهيز الصادرات فضلاً عن موقع إلكتروني داخلي. ونظمت دراسات قطرية واجتماعات مائدة مستديرة ثلاثية (مثلاً في إندونيسيا وسري لانكا والصين وكوستاريكا ومدغشقر). وتشمل مجالات العمل المقبل المحددة إعداد "مجموعة سياسات" بهدف الارتقاء بنوعية الإنتاج والعمالة وتعزيز العمل اللائق في مناطق تجهيز الصادرات. وتقدم خدمات المشورة بهدف تشجيع الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في هذا المجال.

### تحديات الاقتصاد غير المنظم

**٢٠٢.** يشكل الاقتصاد غير المنظم تحدياً كبيراً لممارسة حق الحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية في بلدان كثيرة. فالأطر القانونية الوطنية لممارسة هذه الحقوق، والهياكل التقليدية للعديد من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وآليات الحوار الاجتماعي الرسمية ليست قابلة للتطبيق بسرعة أو يمكن أن تستبعد العاملين في الاقتصاد غير المنظم.

**٢٠٣.** وفي دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٢، استخدم مصطلح "الاقتصاد غير المنظم" بدلاً من مصطلح

<sup>35</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير اللجنة بشأن الاقتصاد غير المنظم، محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٥، مؤتمر العمل الدولي، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

٢٠٨. ويؤدي عدم تجانس الاقتصاد غير المنظم فيما يتعلق بوضع الاستخدام وعدم استقرار الوظائف والمنشآت إلى عرقلة جهود تشكيل النقابات. فالعديد من العمال في القطاع غير المنظم يشغلون لبعض الوقت أو في العمالة العارضة. ويعمل العديد منهم في ظروف عمل هشة بينما ينتقل الآخرون من وظيفة إلى أخرى حسبما تملية الضرورات الاقتصادية أو الاجتماعية. ويغير البعض، كما في حال العمال الزراعيين العاملين في الاقتصاد غير المنظم في العديد من مناطق آسيا وأفريقيا، موقعه وعمله حسب الموسم. ومن العادي بالنسبة إليهم أن يغيروا وظيفتهم وأن يشغلوا وظيفة في قطاع آخر خلال فترات المرض أو الإجهاد الاقتصادي، أو ببساطة بسبب الروابط العائلية.

٢٠٩. وتزداد التعقيدات بفعل الفقر وانعدام الأمن. وبصفة عامة يتقاضى العاملون في الاقتصاد غير المنظم أجوراً أدنى بكثير من نظرائهم في القطاع المنظم، ويزداد هذا التفاوت المالي في حالات كثيرة. وفي أمريكا اللاتينية، اتسعت ثغرة الدخل بين القطاعين المنظم وغير المنظم من ٥٩ في المائة إلى ٨١ في المائة في الأعوام الخمسة عشر الماضية. وعندما يواجه العمال هذه المشقة الاقتصادية، كثيراً ما يركزون على بقائهم اليومي على حساب التزاماتهم على المديين المتوسط والطويل. كذلك قد يخاف العاملون بعقود استخدام غير مأمونة ومؤقتة من اتخاذ إجراءات يمكن أن تهدد وظائفهم.

### دور نقابات العمال

٢١٤. كانت النقابات ولا تزال معنية بالاقتصاد غير المنظم. ففي الهند مثلاً، يشكل العاملون في الاقتصاد غير المنظم مصدر نمو كبير في عدد أعضاء النقابات. وتشارك النقابات أيضاً في العمل مع شبكات العمال في الاقتصاد غير المنظم ومساعدتهم. غير أن دور النقابات لا يقتصر على التنظيم والخدمات المقدمة إلى الأعضاء. إذ تنادي بتحسين الحماية الاجتماعية لعمال الاقتصاد غير المنظم وبالاعتراف بهم قانونياً كعمال. وتنادي عدة نقابات أيضاً باعتماد سياسات وطنية لوضع حد للسمة غير المنظمة.

٢١٥. ويمكن لنقابات العمال أن تقدم الدعم وخدمات العضوية لعمال القطاع غير المنظم بصفة مباشرة أو بواسطة هيئات منتسبة إليها. وفي أمريكا اللاتينية مثلاً، وسّع مؤتمر عمال الأرجنتين نطاق العضوية بحيث يشمل فرادى العمال غير المنخرطين في نقابة محلية أو قطاعية. وتشغل النقابة الأرجنتينية للعمال الريفيين وعمال الموانئ صندوقاً للتأمين الصحي والبطالة وتقدم خدمات إلى العمال الزراعيين غير المسجلين وغير المحميين<sup>٢٨</sup>. وفي غانا وزامبيا، عدلت النقابات دساتيرها لتوسيع عضويتها بحيث تشمل بصفة مباشرة عمال الاقتصاد غير المنظم<sup>٢٩</sup>. وتوسيع

انظر: ٣٦

War on Want: *Forces for change: Informal economy organisations in Africa*, produced in cooperation with Workers Education Association of Zambia and Alliance for Zambia Informal Economy Associations, 2006,

متاح على:

<http://www.waronwant.org/downloads/informaleconomy.pdf>

انظر: ٣٧

P. Alby, J.-P. Azam and S. Rospabé: *Labor institutions, labor-management relations and social dialogue* (University of Toulouse, 2005).

انظر: ٣٨

ILO: *The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty*, background paper for the International Workers' Symposium, Geneva, 17-21 October 2005.

انظر: ٣٩

P. Alby, J.-P. Azam and S. Rospabé: *Labor institutions, labor-management relations and social dialogue*, op. cit.

٢١٠. قد يبدو من المستحيل التغلب على الصعوبات التي يواجهها أي جهد نقابي في الاقتصاد غير المنظم بحكم طبيعة هذا الاقتصاد ونقص الإجراءات أو تدابير الدعم الحكومية. ومع ذلك ظهرت بعض الأطر الناجحة إلى جانب نهج مبتكرة على المستوى المجتمعي.

٢١١. ويتمثل أحد العناصر المهمة في الشبكة المتنامية من المنظمات اللامركزية والموجهة نحو الخدمات والساعية إلى تلبية احتياجات أعضائها المتغيرة. ويوجد العديد من الأشكال التقليدية أو الجديدة للمنظمات والشبكات المحلية (من قبيل مؤسسات الإقراض أو التآزر ومجموعات المساعدة الذاتية) التي تنظمها بالأساس قواعد اجتماعية. وقد تكون الشبكات خفية لكنها تظهر في أوقات الأزمات. وتشمل الأمثلة منظمات العمال في الخدمة المنزلية في أمريكا اللاتينية والمنظمات الوطنية العريقة المعنية بالعاملين في المنزل في تايلند والفلبين، والتي ما زالت نشطة وتشارك في نقاشات السياسات الوطنية المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم.

٢١٢. وإذا اختلف عمل هذه المنظمات وتركيبها بطبيعة الحال، بدأت نقاط مشتركة عامة في الظهور. وتقدم جل المنظمات مجموعة واسعة من الخدمات للأعضاء. ففي زامبيا وغانا وملاوي وموزامبيق مثلاً، تركز شبكات الاقتصاد غير المنظم بصورة رئيسية على توفير التدريب وتسوية المنازعات والمساعدة الاجتماعية وتمثيل الأعضاء



### دور منظمات أصحاب العمل

٢١٨. ينطبق العديد من الصعوبات آفة الذكر أيضاً على منظمات أصحاب العمل وتوسيع عضويتها بحيث تشمل أصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم. وعلى غرار العاملين في الاقتصاد غير المنظم، غالباً ما يكون أصحاب العمل غير منظمين أو إذا كانوا منظمين فإن رابطاتهم تنشط على أساس صغير وغير رسمي. ويشكل تنوع المنشآت وطبيعتها اللامركزية عائقين أمام تنسيقها. وفي حالات كثيرة تقوم منظمات أصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم على علاقات تعاونية.

٢١٩. ولا مجال للمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي في غياب منظمات تمثل العمّال وأصحاب العمل. وناقش مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٢ تعزيز تمثيل العمّال وأصحاب العمل المنتمين إلى الاقتصاد غير المنظم. ولتنفيذ الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر، باشر مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في مكتب العمل الدولي، برنامجاً بشأن الاقتصاد غير المنظم في منطقة البحر الكاريبي وأمريكا اللاتينية، وكذلك في بلغاريا وتركيا وكينيا ومنغوليا، وهو برنامج يركز على وضع سياسة وبيئة قانونية ملائمتين. ويتوخى البرنامج توسيع نطاق تمثيل منظمات أصحاب العمل ودورها كمدافعة عن مصالح المنشآت الصغيرة والمشغلين الصغار في الاقتصاد غير المنظم، على نحو يبين وجود عدة أشكال فعالة لتدخل منظمات أصحاب العمل. كما أن ضغط منظمات أصحاب العمل ودفاعها في بلغاريا وسانت كيتس ونيفس، وكينيا ومنغوليا مثلاً، قد نجح في حالات كثيرة في تغيير السياسات والأحكام التشريعية. وفي بيرو وكينيا ومنغوليا، انصبّ التركيز على تعزيز الصلات بين المشغلين غير المنظمين ومشاريع الأعمال المنظمة<sup>٤١</sup>. وفي عدة بلدان، عمّمت منظمات أصحاب العمل خدماتها على الوحدات غير المنظمة والصغيرة. ويمكن أن تكون هذه المساعدة في شكل تقاسم معلومات أو زيادة في الوصول إلى التمويل والتأمين والتكنولوجيا أو تنمية روح المبادرة. وجمّعت العبر المستخلصة من هذه المبادرات على قرص مدمج للقراءة فقط لإرشاد إجراءات أصحاب العمل مستقبلاً<sup>٤٢</sup>.

نطاق العضوية والخدمات كي تشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم أمر يمكن أن يخدم هدفين في الآن ذاته: إذ يكفل توسيع الحماية والتمثيل بحيث يشملان هؤلاء العمّال؛ ويمكن أن يشكل خطوة كبيرة صوب إضفاء السمة المنظمة على الأنشطة المعنية.

٢١٦. ويمكن أن تتصرف النقابات كمركز لتنسيق جهود شبكات الاقتصاد غير المنظم. ويتمثل أحد التحديات التي تواجهها منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل المحلية في الحفاظ على الطابع المحلي والحفاظ في الآن ذاته على مكانة تفاوضية فعّالة وقوية نتيجة لسعة عضويتها. وقد وجدت العديد من شبكات الاقتصاد غير المنظم دعماً لا يقدر بثمن في الانضمام إلى نقابات أكبر. وإذا تتصرف النقابات كمنظمة جامعة، تتولى إتاحة الدعم اللوجيستي والخبرة والتمثيل لعمّالها وتسمح للجمعيات المحلية في الآن ذاته بتلبية احتياجات أعضائها المباشرة. ويمكن لكليهما تنسيق عملهما بهدف تقديم مجموعة واسعة من الخدمات اللازمة على المستويين المحلي والوطني. ومن شأن التزام النقابات أن يعزز مشروعية ومكانة الجمعيات المحلية ويوفر لجميع الجهات المعنية إسماع صوتها بقوة أكبر.

٢١٧. وحالة العمال المهاجرين العاملين في الخدمة المنزلية في أوروبا مثال للهيئات غير المنظمة التي تستجيب إلى الاحتياجات المحلية وتستفيد في الآن ذاته من دعم النقابات الرسمية. وأنشئت رابطة العمّال المهاجرين الفلبينيين في بلجيكا في عام ١٩٨٣ بهدف تلبية احتياجات عمال الخدمة المنزلية الفلبينيين في بلجيكا من حيث التمثيل والضمان الاجتماعي. وفي عام ٢٠٠٠، نظمت المجموعة ندوة حضرتها أكبر نقابتين في بلجيكا، وهما الاتحاد العام للعمّال في بلجيكا واتحاد النقابات المسيحية في بلجيكا. وشجعت النقابتان انضمام العمّال غير المسجلين. ونتيجة لذلك انضم إلى النقابات ما يزيد على ٦٥٠ عاملاً فلبينياً مهاجراً، من الحاملين للمستندات وغير الحاملين للمستندات، مما منحهم هوية أبرز وصوتاً جماعياً أقوى. وقد أدى اجتماع المنظمات الثلاث بطريقة سمحت لكل منها الحفاظ على هويتها المستقلة، إلى إتاحة المزيد من الموارد والخبرة لأعضاء الرابطة<sup>٤٣</sup>. ويقدم التعاون بين الرابطة والنقابات أفضل خدمات الجهتين للعمّال المهاجرين. وتساعد المنظمة الصغيرة المهاجرين بطرق محلية، بالجمع بين الأحداث الاجتماعية والمناقشات والتدريب على اكتساب المهارات، بينما تمنحهم النقابات الكبيرة صوتاً في المفاوضات ونتيح لهم الوصول إلى الخدمات المهنية من قبيل الرعاية الصحية والمساعدة القانونية.

٤٠ انظر:

European Trade Union Confederation: *Out of the shadows: Organising and protecting domestic workers in Europe - the role of trade unions*,

تقرير يستند إلى مداوات المؤتمر الذي نظمه اتحاد النقابات الأوروبي، بالتعاون مع فرع أوروبا للشبكة الدولية لإعادة هيكلة التعليم والمنهاج الخاص بالتعاون الدولي فيما يتعلق بالمهاجرين غير الحاملين للمستندات، في ١٤-١٥ نيسان/ أبريل ٢٠٠٥، في بروكسل. متاح على العنوان:

<http://www.etuc.org/a/2809>

٤١ مكتب العمل الدولي: الاقتصاد غير المنظم، الوثيقة 4/ESP/298/GB، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٨، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٧، الفقرة ٤١.

٤٢ انظر:

ILO: *Employers' organizations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality*, ACT/EMP, Geneva, 2006.

#### الإطار ٤-٤

##### اتصالات النقابات

إن النقابات التي نجحت في التنظيم داخل الاقتصاد غير المنظم فعلت ذلك بواسطة اتصالاتها المباشرة بعمّال ذلك الاقتصاد والاستماع إلى احتياجاتهم ووضع استراتيجيات وخدمات لمساعدتهم. وشملت المبادرة تيسير الوصول إلى الائتمان والأسواق وتحسين الإنتاجية والتفاوض مع السلطات البلدية والتصدي لشواغل الصحة والسلامة وتوفير التدريب وتنمية المهارات وإنشاء هيكل تعاونية والتصدي لشواغل الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية. وغالباً ما يكون التعيين والتنظيم بالتركيز على مجموعة واسعة من المشاكل أيسر وأنجح، انطلاقاً من هذه الاستراتيجيات الموجهة نحو الخدمات.

المصدر:

International Labour Organization, Bureau for Workers' Activities. (2005). *The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty*, background paper, International Workers' Symposium, Geneva, 17–21 October 2005.

#### المفاوضة الجماعية في الاقتصاد غير المنظم

٢٢٠. لا بد من التمييز بين فئتين رئيسيتين من العمّال في الاقتصاد غير المنظم. والفئة الأولى تشمل العمال في علاقات الاستخدام بدون أجر، وتضم العاملين للحساب الخاص والمالكين المشغّلين للمنشآت بالغة الصغر والعائلية، والحرفيين المستقلين والعاملين بلا أجر. أما الفئة الثانية فتضم العاملين بأجر في منشآت غير مساهمة وتعمل على نطاق صغير جداً، خارج نطاق قوانين العمل وإنفاذها في الغالب، والعاملين المستترين بأجر مثل العاملين في المنازل المتعاقدين من الباطن وعمال الخدمة المنزلية المستخدمين لدى فرادى الأسر والعمّال العارضين والمتنقلين بين أصحاب عمل متعددين ومتغيرين. ومن البديهي أن تختلف طبيعة الفئتين وآلية تفاوضهما. وفي حالات كثيرة، يصعب معرفة الطرف الذي ينبغي لمنظمات العمال الدخول معه في مفاوضة جماعية وحوار اجتماعي إذ يمكن أن تتواجد رابطات أصحاب عمل غير منظمة متنوعة.

٢٢١. ويمكن القول إن أنجح استراتيجية لتشجيع المفاوضة الجماعية للعاملين في الاقتصاد غير المنظم تتمثل في تيسير انتقالهم إلى الاقتصاد المنظم. وتزداد إمكانيات المفاوضة الجماعية عندما تكون المنشآت مسجلة ويعترف بالعمّال قانوناً كمستخدمين. وفي حين تتحمل الحكومات هذه المسؤولية، يمكن أن يشجع الشركاء الاجتماعيون هذا الانتقال بالضغط من أجل توفير حوافز فعّالة لتيسير الاندماج في الاقتصاد المنظم.

٢٢٢. ويمكن أيضاً أن تتحالف الشبكات والجمعيات والمنظمات غير الحكومية النشطة في الاقتصاد غير المنظم مع النقابات المنظمة لتعزيز مكانتها التفاوضية مع منظمات أصحاب العمل. ويكون هذا النوع من المفاوضة الجماعية ذا فعالية قصوى عندما تتفاوض منظمات صغيرة مع كيانات أكبر مثل الحكومات أو منظمات أصحاب العمل على المستوى الوطني. ويمكن للنقابات ولمنظمات أصحاب العمل أن تقدم دعماً قوياً من حيث بناء القدرة على المفاوضة الجماعية وتوعية العمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم بمزايا المفاوضة الجماعية.

#### دور الحكومات

٢٢٣. لا يمكن للنقابات ولرابطات أصحاب العمل أن تحل محل الحكومات في وضع أطر اجتماعية وقانونية وسياسية

تشمل جميع مواطني البلد دون تمييز. وبإستطاعة الحكومات أن تيسر انتقال العمّال وأصحاب العمل إلى الاقتصاد المنظم. والمشكلة معقدة وتتقضي التزاماً طويل الأمد، لكن الفوائد الاجتماعية والاقتصادية المرتقبة عديدة. ولن يخفي الاقتصاد غير المنظم بين عشية وضحاها، ففوائده من حيث العمالة والدخل ستبقى مهمة للعديد من أصحاب المشاريع والعمّال. وفي غضون ذلك، ينبغي أن تضع الحكومات أطراً قانونية ومؤسسية فعّالة لضمان الاعتراف بمرکز أصحاب العمل والعمال في الاقتصاد غير المنظم وحماية حقوقهم. وقد اتخذ عدد من البلدان على سبيل المثال إجراءات للإقرار بحق التنظيم للعمال في الخدمة المنزلية. ويجب أن تكفل الحكومات أيضاً إنفاذ التشريع. ويقتضي ذلك استثمار ما يكفي من الموارد في تعزيز خدمات من قبيل تفتيش العمل.

٢٢٤. ويمكن للحكومات أيضاً أن تشجع النقابات وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم على المشاركة في النقاشات السياسية العامة عن طريق تطوير المشاورة الثلاثية وتوفير التدريب والدعم اللوجيستي. ومن الأمثلة الحسنة للإجراءات الثلاثية، المشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي المتعلق بتحسين الحوار الاجتماعي لوضع استراتيجيات رامية إلى تقليص الاقتصاد غير المنظم في تركيا. وشارك مسؤولون حكوميون ومنظمات أصحاب العمل والنقابات في هذا المشروع الذي أفضى في آذار/مارس ٢٠٠٦ إلى اعتماد الإعلان الثلاثي الوطني بشأن الحوار الاجتماعي والعمالة غير المسجلة، تأكيداً للالتزام بجميع الأطراف معاً بالعمل على الحد من عدم التنظيم<sup>٤٣</sup>.

٢٢٥. وتعمل بعض الحكومات الإقليمية أو المحلية في بلدان نامية أو بلدان في مرحلة انتقالية في إطار تعاون مباشر مع منظمات الاقتصاد غير المنظم. وقد أنشأت مننديات مؤسسية لمفاوضاتها على غرار ما يحدث في ديربان في جنوب أفريقيا، حيث تعمل الحكومة والسلطات المحلية في إطار تعاون ثنائي مع منظمات عمّال القطاع غير المنظم من أجل ضمان دعم سياساتها للاقتصاد غير المنظم. وفي غانا، تنظر الحكومة المحلية في كل من أجوماكو ووينيبيا، بمساعدة منظمة العمل الدولية، في سبل ابتكارية

<sup>43</sup> انظر:

ILO: *The informal economy: Enabling transition to formalization*, background document for the Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy, Geneva, 27–29 November 2007, ISIE/2007/1, para. 56.

هجرة العمّال، المعتمد في عام ٢٠٠٦ بدعم من أصحاب العمل والعمّال على حد سواء، ينادي باحترام الحرية النقابية للعمّال المهاجرين.

٢٢٩. وأصبح العمّال المهاجرون عنصراً رئيسياً في سياق تلبية احتياجات سوق العمل والإنتاجية. وساهمت العولمة الاقتصادية إلى جانب التغيرات التكنولوجية والسكانية في زيادة الطلب على العمّال المهاجرين في بلدان صناعية ونامية كثيرة. وتفيد تقديرات منظمة العمل الدولية بأن حوالي ٩٠ مليون أجنبي نشطون اقتصادياً في شتى أنحاء العالم<sup>٤٦</sup>. ويمثل ذلك قرابة نصف من يعيشون خارج مسقط رأسهم أو مواطنهم في عام ٢٠٠٥، أي ١٩١ مليون شخص. ويمثل المولودون في الخارج ١٠ في المائة من القوة العاملة في أوروبا الغربية. وهذه النسبة أعلى في عدد من البلدان في مناطق أخرى. وفي بعض بلدان مجلس التعاون الخليجي تتراوح نسبة العمّال المهاجرين من القوة العاملة بين ٥٠ و ٨٠ في المائة.

٢٣٠. وفي حين يحتمل أن تزداد الحاجة إلى العمّال المهاجرين في البلدان الصناعية التي يتراجع عدد سكانها، يتوقع أيضاً أن تزداد ضغوط الهجرة من "جانب العرض" بما أن إمكانات العمالة والبقاء الاقتصادي في البلد الأم تبقى ضئيلة. ويحتاج الكثيرون إلى الهجرة بسبب الفقر المستمر وتنامي البطالة وفقدان أنماط التجارة التقليدية وما سمي بأزمة متزايدة في الأمن الاقتصادي في بلدانهم<sup>٤٧</sup>.

٢٣١. واتجه الاهتمام نحو تيسير حراك العمّال في عمليات التكامل الاقتصادي الإقليمية مثل جماعة شرق أفريقيا وجماعة التنمية في الجنوب الأفريقي والسوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي في الأمريكتين. وتجري بلورة نظم قانونية لزيادة تحرير تنقل العمّال داخل ترتيبات التعاون الاقتصادي متعددة البلدان. وتبذل جهود لإنعاش ما سبق إبرامه من اتفاقات بشأن حراك العمّال في وسط أفريقيا وغربها. واعتمدت رابطة بلدان جنوب شرق آسيا مؤخراً إعلاناً بشأن حماية حقوق العمّال المهاجرين وتعزيزها. ويشارك الاتحاد الأوروبي في عمليات مهمة ترمي إلى زيادة تيسير التنقل الداخلي ووضع مقاييس مشتركة لوصول مواطني بلدان أخرى، أي البلدان غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، إلى فرص العمالة. ويتمثل عنصر أساسي من المفاوضات في جميع هذه المبادرات في طبيعة ومحتوى حقوق العمّال واجبة التطبيق.

لمساعدة المشاريع غير المنظمة. وأنشئت لجنة معنية بالعمالة المنتجة والمجزية تتولى إجراء مناقشات مع ممثلي الاقتصاد غير المنظم<sup>٤٨</sup>.

٢٢٦. وأخيراً وليس آخراً، يجب أن تركز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بسيادة القانون كي تصبحا فعّالتين في الاقتصاد غير المنظم. ويتمثل الهدف في قلب حالة يتمتع فيها بعض العمّال وأصحاب المشاريع بالحماية، في حين تفتقدها الأغلبية. وفي هذا الصدد أيضاً تمثل الإرادة السياسية القوية نقطة الانطلاق المنطقية<sup>٤٩</sup>.

٢٢٧. وفي الختام، وعلى الرغم من وجود تحديات لا يستهان بها أمام ممارسة الحق في التنظيم وحق المفاوضة الجماعية في الاقتصاد غير المنظم، يمكن تحقيق نجاح بوضع الأطر والاستراتيجيات المناسبة. ويمكن للنقابات أن تساعد بالمشاركة في التنسيق والتفاوض لصالح الشبكات المجتمعية الأصغر أو بإتاحة العضوية مباشرة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل توفير التدريب وتقديم المعلومات المتعلقة بالأعمال وإتاحة الوصول للعقود من الباطن أو غيرها من الحوافز لتشجيع انتقال المنشآت إلى الاقتصاد المنظم. ويلجّ الشركاء الاجتماعيون في مطالباتهم بالاعتراف بالحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية للعمّال والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم. غير أن من واجب الحكومات إرساء الأطر التشريعية المناسبة وضمان تنفيذها على نحو فعال بهدف حماية حقوق العمّال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم وتيسير تنظيمهم التدريجي. ومن شأن ذلك أن يضمن للبلد تنمية اجتماعية واقتصادية أكثر شمولاً.

## تمثيل العمّال المهاجرين

٢٢٨. أدت زيادة حراك اليد العاملة في سياق العولمة إلى ظهور تحديات مهمة فيما يتصل بحقوق العمّال المهاجرين في التنظيم وفي المفاوضة الجماعية. وهذه التحديات ثلاثة بالأساس هي: الدفاع عن حقوق العمّال المهاجرين، بما في ذلك من هم في أوضاع غير نظامية، في التنظيم وفي المفاوضة الجماعية؛ تنظيمهم في إطار نقابات؛ ضمان ظروف عمل لائق للعمّال المهاجرين على غرار سائر القوى العاملة. و إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن

٤٤ انظر:

ILO: *Local economic development in Ghana: Rooting public-private dialogue* (LED Stories),

متاح على:

<http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F1354139468/LEDstoryGhana.pdf>

٤٥ يمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات المتعلقة بمساهمة الحكومات في:

J.-L. Daza: *Informal economy, undeclared work and labour administration*, ILO, Geneva, 2006; and G. Casale et al.: *Showcasing tools and experience in labour administration and the informal economy*, Paper No. 9 (Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department, ILO, Geneva, 2005).

٤٦ ترد تقديرات منظمة العمل الدولية في: *نحو نهج عادل للعمّال المهاجرين في الاقتصاد العالمي*، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٤، الصفحة ٧.

٤٧ انظر:

P. Stalker: *Workers without frontiers – The impact of globalization on international migration*, ILO, Geneva, 2000.

## القيود المفروضة على حقوق النقابات

احترام حقوق العمال المهاجرين أيضاً إلى تخفيض المنافسة غير الشريفة لفائدة أصحاب العمل الذين يحترمون تشريع العمل.

### انطباق معايير العمل

٢٣٧. في بلدان قليلة، لا تزال عضوية النقابات مقيدة عموماً، لا سيما فيما يتعلق بالعمال المهاجرين غير النظاميين أو غير المصرح لهم. والعديد من التقارير والدعاوى والشكاوى المقدمة إلى هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين تتعلق بقضايا يدعى فيها انتهاك حقوقهم في الحرية النقابية.

٢٣٨. وشددت لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية في عدة مناسبات على التطبيق العالمي للحق في الحرية النقابية. ففي القضية رقم ٢١٢١ المتعلقة بإسبانيا مثلاً، حيث نصّ قانون جديد على أن ممارسة الأجانب للحقوق النقابية مشروطة بوجودهم المسموح به في إسبانيا، ذكرت اللجنة بأن المادة ٢ من الاتفاقية رقم ٨٧ تعترف بحق العمال دون أي تمييز في تشكيل منظمات من اختيارهم والانضمام إليها.

٢٣٩. وعُرضت على اللجنة قضية أخرى تتعلق بحماية العمال المهاجرين من التمييز المناهض للنقابات فيما يتصل بالولايات المتحدة (القضية رقم ٢٢٢٧). وتعلق القضية بسبل الانتصاف المتاحة للعاملين بلا تصاريح المفصولين بسبب محاولة ممارسة حقوقهم النقابية. ودعت اللجنة الحكومة إلى بحث جميع الحلول الممكنة بالتشاور الكامل مع الشركاء الاجتماعيين المعنيين، بهدف ضمان حماية جميع العمال على نحو فعال من التمييز المناهض للنقابات.

٢٤٠. ويقيد التشريع في عدد من البلدان حقوق العمال المهاجرين في تحمل المسؤوليات النقابية. ولاحظت لجنة الحرية النقابية في مناسبات عدة أن البلدان اتخذت في الأعوام الأخيرة خطوات لضمان أن يحصل غير المواطنين في بلد ما على الحق في الانضمام إلى النقابات وأن يتمكنوا أيضاً من تحمل مسؤوليات نقابية. ويشكل تعزيز المساواة بين المواطنين والعمال المهاجرين داخل منظمات العمال ذاتها خطوة أساسية صوب الاعتراف الفعلي بحق المفاوضات الجماعية. وفي النمسا، عدّل مؤخراً قانون العلاقات الصناعية بحيث يسمح للعمال الأجانب بالترشح للمجالس المهنية. وأحاطت هيئات الإشراف في المنظمة علماً ببيان حكومة الأردن، الذي أفاد بأن وزارة العمل دعمت جهود الاتحاد العام للنقابات الأردنية في سبيل إدماج العمال المهاجرين بالمساعدة على إنشاء لجان للعمال المهاجرين في مناطق تجهيز الصادرات، تكون مرتبطة بالاتحاد العام للنقابات الأردنية. وفي ليسوتو، يسمح قانون العمل الجديد للأجانب المقيمين في البلد منذ خمس سنوات بأن يصبحوا مسؤولين نقابيين. وفي لكسمبرغ، يعكس قانون العمل الجديد الذي بدأ نفاذه في عام ٢٠٠٦، التقدم المحرز منذ عام ٢٠٠٣ في تمكين العمال من غير مواطني دول الاتحاد الأوروبي من الانضمام إلى اللجان المهنية المشتركة. وفي موريتانيا،

٢٣٢. ما زالت التشريعات في عدد من البلدان تقيد حق العمال المهاجرين في المشاركة في التنظيم. وفي بعض البلدان، لا يحق تشكيل النقابات إلا للمواطنين. وتتنكر بلدان أخرى حق العمال المهاجرين غير القانونيين أو غير المصرح لهم في الحرية النقابية. كذلك تقيد بعض الدساتير النقابية عضوية العمال المهاجرين بعدد من الشروط. ويمكن أن يتركز العمال المهاجرون في وظائف يتجاهلها المواطنون، وفي أماكن العمل النائية، أو في قطاعات لا يحميها تشريع العمل (الزراعة أو العمل في الخدمة المنزلية في بعض البلدان) أو في أوضاع أخرى يصعب فيها التنظيم النقابي.

٢٣٣. وفي بعض الحالات يمكن أن ينحدر العمال المهاجرون من مجتمعات لا تعرف تقاليد نقابية قوية أو اعتادت فيها منظمات العمال على الانضمام إلى الأحزاب أو الأنظمة الحاكمة بدلاً من العمل كنقابات في خدمة العمال. والعمال المهاجرون غير المصرح لهم بالعمل يخافون بسهولة من خطر الترحيل الممكن<sup>٤٨</sup>. وهذه العوامل تزيد من صعوبة تنظيم المهاجرين ضمن نقابات.

٢٣٤. واستمرار أسواق العمل المزدوجة وزيادة أعداد الوظائف غير المأمونة التي يعرض عنها العمال المواطنون واقع معيش في بلدان كثيرة. ولا يتاح للشركات الصغيرة والمتوسطة والقطاعات الاقتصادية كثيفة اليد العاملة خيار نقل عملياتها إلى الخارج. واستجابة إلى الضغوط الاقتصادية تحاول هذه الشركات والقطاعات تخفيض تكاليف عملياتها أو تتعاقد من الباطن. وفي عدد من البلدان، تزيد هذه التدابير من عدد الوظائف في أدنى درجات العمالة. وعادة ما تكون تلك الوظائف أقل اجتذاباً للعمال المواطنين. والاتجاه طويل الأمد نحو عدم تنظيم الوظائف متدنية المهارات وضعيفة الأجر يعكس في الحالات التي يفضل فيها استخدام مهاجرين غير نظاميين لأنهم يعملون بأجر أدنى لفترات أقصر أثناء ذروات الإنتاج أو يضطلعون بوظائف تنطوي على مشقة بدنية أو على المخاطر.

٢٣٥. ورغم ذلك تتيح زيادة حراك العمال بصورة موضوعية فرصاً لمواصلة ونشر الممارسة الفعلية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتنطوي زيادة عدد العمال المهاجرين على قدرات طبيعية مهمة بالنسبة للعضوية النقابية. وظروف العمل والأجور المتدنية بالاقتران مع ما قد يتعرض له العمال المهاجرون من استغلال، أمور تقدم للنقابات حججاً قوية من أجل تنظيم هؤلاء العمال.

٢٣٦. ويمكن للحكومات أيضاً أن تستفيد من زيادة السبل القانونية للهجرة على أساس احتياجات سوق العمل، وذلك تحديداً بتوسيع قاعدة الضمان الاجتماعي والاشتراكات الضريبية والحد من نطاق الاتجار والتهريب. وسيؤدي

٤٨ انظر مثلاً:

A. Linard: *Migration and Globalisation – The New Slaves*, ICFTU, Brussels, July 1998.

مؤتمر نقابي دولي بشأن العمال المهاجرين ضرورة اعتماد معايير دولية جديدة ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين والعمال المواطنين في البلد المضيف، ودعا إلى تسوية أوضاع العمال المهاجرين غير المصرح لهم<sup>50</sup>.

**٢٤٤.** غير أن هذا الموقف الإيجابي من قبول العمال المهاجرين تأثر بالأزمة الاقتصادية التي حدثت في السبعينات وما أعقبها من بطالة انتشرت في معظم البلدان الصناعية. وقصد حماية الوظائف وظروف العمل، أيدت النقابات على نحو متزايد سياسات تقييد الهجرة بحجة أن الاقتصاد قد لا يستطيع استيعاب العمال المهاجرين المحتملين بسبب تراجع فرص العمل. غير أن سياسات تقييد الهجرة أدت إلى ارتفاع الهجرة غير النظامية، وواجهت الحركة النقابية معضلة: فقد اعتبر تنظيم العمال غير النظاميين موازياً للتخلي عن تقييد تدفق العمال المهاجرين في وقت كانت فيه البطالة تمس العمال المواطنين والمهاجرين على حد سواء في مختلف القطاعات. واختارت أغلبية المنظمات النقابية الوطنية في البلدان الصناعية دعم مقترحات فرض عقوبات على أصحاب العمل الذين يستخدمون عمالاً مهاجرين غير نظاميين. غير أن ما ظهر من دعم العديد من المنظمات النقابية لسياسات تقييد هجرة العمال أدى في أحيان كثيرة إلى ثني العمال المهاجرين غير النظاميين الوافدين حديثاً عن الانضمام إلى الحركة النقابية. ولجأ العديد من هؤلاء المهاجرين إلى برامج خدمة المهاجرين المتصلة بالكنيسة وجمعيات المهاجرين، التي كانت تقدم الخدمات والمساعدة وتعزز حقوق العمال المهاجرين.

**٢٤٥.** غير أن من الواضح على مدى العقد الماضي أن موقف الحركة النقابية والتزامها قد أعطيا الأولوية لتنظيم العمال المهاجرين وتعزيز حقوقهم بصرف النظر عن وضعهم في الهجرة. وتزعمت النقابات الرئيسية والاتحادات الوطنية في أوروبا وأفريقيا والأمريكتين وآسيا أهم التحولات السياسية التي أعقبتها حملات تنظيم واسعة في صفوف العمال المهاجرين.

### الإجراءات المعاصرة للاتحادات الوطنية

**٢٤٦.** لدى اتحادات العمل والنقابات القطاعية اليوم موظفون معنيون كامل الوقت بشؤون العمال المهاجرين وترويج عدم التمييز في عدد من البلدان (مثل الأرجنتين وإسبانيا وألمانيا وأيرلندا وإيطاليا والبرتغال وبلجيكا وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والسويد وفرنسا وكندا والمكسيك والمملكة المتحدة وموريشيوس وهولندا والولايات المتحدة الأمريكية)؛ وتشارك جميعها بنشاط في الدعوة السياسية إلى تحسين حماية حقوق الإنسان وظروف العمل اللانق للمهاجرين. ووجهت اتحادات النقابات العالمية والإقليمية الرئيسية وعدد من الاتحادات الوطنية نداءات

عدّل قانون العمل بحيث يجوز للمسؤولين النقابيين أن يكونوا من الأجانب الذين مارسوا في البلد المهنة التي تمثلها النقابة لفترة لا تقل عن خمس سنوات متعاقبة.

**٢٤١.** وعلى صعيد إقليمي، أصدرت محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان في ١٧ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٣ فتوى قاطعة تعزز بوضوح تطبيق معايير العمل الدولية على العمال الأجانب، لا سيما العمال في وضع غير نظامي<sup>٤٩</sup>. واستنتجت المحكمة أن عدم التمييز والحق في المساواة ينطبقان على جميع المقيمين في بلد ما بصرف النظر عن وضعهم في الهجرة، ومن ثم لا يجوز للدول تقييد حقوق العمال غير المصرح لهم في الاستخدام أو في العمل بما في ذلك حقوقهم على قدم المساواة مع غيرهم في الضمان الاجتماعي، وأنه يحق للعمال غير المصرح لهم، حال بدء علاقة الاستخدام، في التمتع بالمجموعة الكاملة من حقوق العمل والاستخدام للعمال المصرح لهم. ورأت المحكمة بالإجماع أن "وضع شخص ما في الهجرة لا يمكن أن يشكل سبباً لحرمان الشخص من التمتع بحقوق الإنسان وممارستها، بما في ذلك الحقوق المتصلة بالعمل. ويكتسب المهاجر، بالدخول في علاقة استخدام، حقوقاً يجب الاعتراف بها وضمانها لأنه مستخدم، بصرف النظر عما إذا كان وضعه في الدولة التي يعمل فيها نظامياً أو غير نظامي. وهذه الحقوق ناتجة عن علاقة الاستخدام".

### تحولات في النهج النقابية

**٢٤٢.** أدت الحركة النقابية على الدوام دوراً مهماً في تشجيع إدماج العمال المهاجرين في مجتمعات البلدان المضيفة. ويمكن للعمال المهاجرين، إذا كانوا منظمين في نقابات، أن يشاركو في المناقشات المتعلقة بدورهم في المجتمع ومساهماتهم في التقدم الاجتماعي والاقتصادي؛ ويمكنهم المشاركة في صياغة السياسات النقابية والتصويت لانتخاب ممثلهم، ويحق لهم في بلدان كثيرة الترشح لمنصب قيادية. غير أن المنظمات النقابية في شتى بلدان المقصد غيرت مواقفها تجاه هجرة العمال في مناسبتين على مدى العقود الأربعة الماضية. فمن الخمسينات إلى السبعينات، أنشأت معظم النقابات في بلدان المقصد الغربية إدارات خاصة لدعم العمال المهاجرين وحماية حقوقهم، وأصدرت مؤلفات بمختلف اللغات التي تتحدثت بها الجماعات المهاجرة، وانتدبت المهاجرين بكثافة في منظماتها. والبعض من الزعماء والمسؤولين الحاليين في اتحادات النقابات في أوروبا هم أنفسهم من المهاجرين السابقين.

**٢٤٣.** وأتاحت النقابات للعمال المهاجرين بصفة عامة منصة تمكنهم من إسماع أصواتهم. وفي عام ١٩٧٤، أبرز

<sup>49</sup> انظر:

Inter-American Court of Human Rights: *Judicial condition and rights of the undocumented migrants*, Advisory Opinion OC-18/03 of 17 Sept. 2003, requested by the United Mexican States.

<sup>50</sup> سبق هذا المؤتمر اعتماد منظمة العمل الدولية اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام إضافية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

المساعدة في ترجمة المواد وتقديم الخدمات لمجموعة لغوية أو وطنية محددة من المهاجرين.

٢٥٠. وفي أفريقيا اعتمدت قيادة اتحادات النقابات الوطنية في نحو ٤٠ بلدا في عام ٢٠٠٤، برعاية المنظمة الإقليمية الأفريقية التابعة للاتحاد الدولي للنقابات الحرة، خطة عمل دعت النقابات الأفريقية إلى مناشدة الحكومات اعتماد قوانين لحماية العمال المهاجرين وفقا لصكوك منظمة العمل الدولية والتفاوض مع أصحاب العمل بهدف تحسين ظروف العمل وتنظيم العمال غير المنظمين بمن فيهم العمال المهاجرون في أوضاع غير نظامية.

٢٥١. وعُقدت مؤخرا مشاورات ثلاثية بشأن هجرة العمال في أفريقيا وآسيا وأوروبا وأمريكا الجنوبية. واتفق مندوبو الحكومات وأصحاب العمل والنقابات على توصيات سياسية مشتركة تتعلق باعتماد تشريعات وسياسات وطنية تكفل حماية العمال المهاجرين.

### اتحادات النقابات العالمية

٢٥٢. تولي اتحادات النقابات العالمية حاليًا عناية خاصة لقضايا العمال المهاجرين على نحو يعكس انشغال النقابات الوطنية المتزايد بهذه القضية. وقامت الهيئة الدولية للخدمات العامة بعقد مشاورات مختصة وإعداد كتيب بشأن التعامل مع العمال المهاجرين في التسعينات. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٣، شارك ممثلون للنقابات الزراعية من إسبانيا وألمانيا وأوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجنوب أفريقيا والسويد وفرنسا ومصر والمملكة المتحدة وهولندا في مؤتمر نظمه الاتحاد الدولي لعمال الأغذية والزراعة وفرعه الألماني IG BAU<sup>53</sup>. وهدف المؤتمر إلى صياغة ميثاق لحقوق العمال المهاجرين في قطاع الزراعة تتولى النقابات تنظيم حملات بشأنه. ونصّ الميثاق بالأساس على أنه "لا وجود لعمال غير قانوني" وأن جميع العمال المهاجرين "لهم الحق في العمل اللائق والمساواة في المعاملة"<sup>54</sup>.

٢٥٣. وفي عام ٢٠٠٣، أعدّ الاتحاد الدولي لعمال قطاع البناء والخشب (المسمّى الآن الاتحاد الدولي لعمال قطاع البناء) دراسة عالمية بشأن العمال المهاجرين والعابرين للحدود. وتضمنت الدراسة توصيات بهدف "تنبيه النقابات إلى ما يمثله العمال المهاجرون غير النظاميين في قطاع البناء من مستجمع هائل من الأعضاء المحتملين" و"إقامة علاقات عمل مع الوكالات الدولية والوطنية العاملة على

جديدة من أجل التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل فضلاً عن الاتفاقية الدولية بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ١٩٩٠<sup>51</sup>. وعلى سبيل المثال، تؤدي اتحادات النقابات الوطنية في أيرلندا وإيطاليا دوراً رئيسياً في الحملات الوطنية الجديدة الرامية إلى التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة فيما يتعلق بالعمال المهاجرين<sup>52</sup>.

٢٤٧. وفي الولايات المتحدة كانت مسألة ما إذا كان يتعين تنظيم العمال الزراعيين المكسيكيين غير النظاميين أم لا موضوع نقاش كبير في تشكيل منظمة العمال الزراعيين المتحددين في منتصف السبعينات، في حين أنشئت نقابة أريزونا للعمال الزراعيين ونقابة الوسط الغربي للعمال الزراعيين، وتضمن جدول أعمالهما صراحة ضم العمال غير الحاملين للمستندات إلى صفوفهما. وفي عام ٢٠٠١، اعتمد مركز نقابات الولايات المتحدة (AFL-CIO) موقفاً سياسياً جديداً بشأن الهجرة. ويدعو اليوم رسمياً إلى تسوية عامة لأوضاع العمال المهاجرين وإلغاء "العقوبات المفروضة على أصحاب العمل" الذين استخدموا عمالاً مهاجرين بلا تصاريح (إذ استنتج أن العقوبات أدت إلى تفشي التمييز في الاستخدام)، وبحث النقابات الأعضاء فيه على اتخاذ إجراءات تنظيمية وطنية فيما يتعلق بالعمال المهاجرين، سواء كانوا من حملة التصاريح أم لا.

٢٤٨. وأعلنت النقابات البلجيكية مؤخراً أنها ستفتح باب العضوية وستتيح الحماية للعمال من غير حملة المستندات. وفي حين قد تكون العناية المتجددة بحقوق العمال المهاجرين أبرز في بعض البلدان الصناعية، تكثف الهيئات النقابية في مناطق أخرى أيضاً أنشطتها الرامية إلى معالجة مسائل هجرة العمال. وفي الجمهورية الدومينيكية وبلدان أخرى في منطقة الكاريبي، باتت تنظيم ودعم العمال المهاجرين من هايتي، وهو أمر لظالما شغل الكنيسة ومجموعات النشاط، جزءاً من جدول أعمال المنظمات النقابية الوطنية اليوم.

٢٤٩. وفي نهج جديد، يشارك مؤتمر النقابات الكوري مع الكنيسة ومنظمات أخرى في رعاية "اللجنة المشتركة للمهاجرين في كوريا". وتتوخى هذه اللجنة مساعدة ودعم العمال المهاجرين على اختلاف جنسياتهم في جمهورية كوريا ومكافحة التمييز ضدهم، علماً أن العديد منهم في أوضاع غير نظامية. وأقرّ مؤتمر النقابات الكوري تقسيماً للعمل بين النقابات الأعضاء فيه تقدم بموجبه كل نقابة

<sup>51</sup> تصفح الموقع الإلكتروني للاتحاد الدولي لنقابات العمال: www.ituc-cis.org. ويرتبط حوالي ٢٠٠ مقال ودراسة معروضة على الموقع بالنقابات والعمال المهاجرين؛ ابحت بالكلمة المفتاح "مهاجرون" (migrants).

<sup>52</sup> من أجل الاطلاع على لمحة عامة حديثة عن تطور آراء النقابات وأنشطتها، انظر:

ILO: "Migrant workers", Labour Education 2002/4, No. 129, available in English, French and Spanish at: www.ilo.org/actrav/

<sup>53</sup> على التوالي المواقع الإلكترونية:

http://www.iuf.org/www/en/ and  
http://www.igbau.de/db/v2/frameset.pl

<sup>54</sup> ميثاق حقوق العمال المهاجرين في قطاع الزراعة. على الرابط الإلكتروني:

http://www.iufdocuments.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=927&view\_re  
cords=1&ww=1&en=1\$

#### الإطار ٥-٤

##### إجراءات مكتب العمل الدولي في مجال الحرية النقابية للعمال المهاجرين

يقوم مكتب العمل الدولي بإعداد دليل نقابي بشأن العمال المهاجرين ويقدم الدعم التقني لجهود النقابات من أجل تنظيم العمال المهاجرين. كما يساهم مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية في تورينو في بناء القدرات عن طريق وضع مجموعات أدوات وتنظيم دورات تدريبية خاصة بشأن قضايا هجرة العمال. وقد أدمج قضايا العمال المهاجرين في الدورات التدريبية الموجهة إلى منظمات العمال مع إشارة خاصة إلى حقوقهم في الحرية النقابية. ويشجع الحوار الاجتماعي في جميع أنشطة المكتب المتصلة بهجرة العمال. وإضافة إلى مشاركة الشركاء الاجتماعيين بصفة مباشرة في جميع أنشطة التعاون التقني، ساهم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في تعزيز الحوار الاجتماعي في قضايا هجرة العمال كأداة من أدوات المنظمة وكهدف استراتيجي من أهدافها على السواء. وتتعاون المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال تعاوناً مباشراً مع المكتب في قضايا هجرة العمال. وتعدّ الاتحاد الدولي لنقابات العمال بتنظيم حملات من أجل تعزيز اتفاقيات العمال المهاجرين وإطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف من أجل نهج قائم على الحقوق.

ونظّم مؤتمر نقابات عمال ماليزيا بدعم من مكتب العمل الدولي، في آذار/مارس ٢٠٠٥، مؤتمراً يهدف إلى توثيق الصلات مع النقابات في بلدان المصدر (إندونيسيا وباكستان وبنغلاديش والفلبين وفيتنام ونيبال والهند) وبذلك حماية حقوق العمال المهاجرين في ماليزيا. وفي تايلاند، قامت منظمة العمل الدولية بتنظيم حلقات دراسية لتعزيز قدرة النقابات على تنظيم العمال المهاجرين الوافدين من كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦. ونظّم الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في عام ٢٠٠٦ اجتماعاً بشأن حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي بالاشتراك مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب والاتحاد الدولي لنقابات العمال ومنظمة العمل الدولية. وفي عام ٢٠٠٧، نظّمت المنظمة الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال الاجتماع النقابي الدولي الأول بين نقابات البلدان المرسلّة في آسيا ونقابات البلدان المتلقيّة في الشرق الأوسط.

(ب) الدعوة إلى اعتماد وتنفيذ معايير دولية ذات صلة، فيما يتعلق بالعمال المهاجرين؛

(ج) ضمان مشاركة النقابات في عمليات صنع السياسات المتعلقة بهجرة العمال وفي سياسات التنفيذ على الصعيد الوطني.

٢٥٦. وتفرض حماية جميع العمال المهاجرين في سن الحراك الدولي على النقابات جدول أعمال تنظيمياً وسياسياً عاجلاً. وتؤدي النقابات دوراً أساسياً في الزعامة الأخلاقية والسياسية والعملية من أجل الدفاع عن حقوق العمل وحقوق الإنسان للعمال المهاجرين، لا سيما حقهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية. وفي هذا الصدد، تساهم مواقف النقابات وإجراءاتها العامة ضد كره الأجانب والعنصرية والعنف في تعزيز مصداقيتها لدى العمال المهاجرين.

\* \* \*

٢٥٧. ويقدم هذا الاستعراض الموجز للوضع الراهن والآفاق المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بالنسبة إلى قطاعات وفئات عمال معيّنة، بعض الأمثلة الحسنة عن التقدم المحرز، يمكن الاستناد إليها لإنجاز الكمّ الهائل من العمل المتبقي. ويعرض الفصل التالي بعض الأعمال التي تسنى لمنظمة العمل الدولية الاضطلاع بها بغية مساعدة الهيئات المكونة الثلاثية في الدول الأعضاء فيها على إنفاذ تلك الحقوق الأساسية.

مكافحة استغلال العمال المهاجرين المجبرين على التنقل عبر قنوات غير قانونية والإساءة إليهم<sup>٥٥</sup>.

٢٥٤. وكان الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والاتحاد العالمي للعمل، قبل اندماجهما في عام ٢٠٠٦، قد جعلتا من العمال المهاجرين موضوعاً ذا أولوية شديدة في نشاطهما السياسي والتطبيقي. وصاغ الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة في عام ٢٠٠١ خطة عمل تضمنت نداءات صريحة إلى نقابات العالم من أجل القيام بحملات خاصة لتنظيم العمال المهاجرين. والدعاية والخدمات الخاصة بالعمال المهاجرين مسألتان من بين الأولويات الموضوعية الرئيسية الخمس لاتحاد النقابات الدولي الجديد.

#### خطوط العمل من أجل الدفاع عن الحقوق النقابية

٢٥٥. لا بد من أن تبقى النقابات صاحبة المبادرة والزعامة في الدفاع عن حقوق العمال المهاجرين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، سواء كان هؤلاء العمال من حملة المستندات أم لا. وما زالت مواقف النقابات تتطور نحو استراتيجية نقابية دولية متنسقة ومتبعة على نطاق واسع بشأن حراك العمال وحقوق العمال المهاجرين بالتركيز عموماً على ثلاثة خطوط رئيسية للإجراءات ذات الأولوية:

(أ) الاهتمام بتنظيم العمال المهاجرين في النقابات الموجودة وإتاحة الموارد اللازمة لذلك؛

<sup>55</sup> الموقع الإلكتروني: <http://www.ifbww.org/index.cfm?n=2&l=2>





## الفصل الخامس

### لمحة عامة عن التعاون التقني

٢٦١. وتهدف مشاريع التعاون التقني إلى ضمان نتائج مستدامة بواسطة ست وسائل تغيير مترابطة على نحو وثيق، هي: إصلاح قانون العمل؛ بناء قدرات إدارات العمل؛ تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ تطوير الهيكل الثلاثي وبناء المؤسسات؛ منع نشوب المنازعات وتسويتها؛ الدعاية والمعلومات. ويمكن لمشروع تعاون تقني أن يؤثر في عدد من هذه المجالات.

#### إصلاح قانون العمل

٢٦٢. يؤدي التشريع الوطني دوراً أساسياً في صون الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. وتعمل منظمة العمل الدولية مع الدول الأعضاء الراغبة في جعل قوانينها الوطنية تتماشى مع معايير العمل الدولية. ويساعد وضع الأطر القانونية المناسبة لتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال والحكومات وحسن سير العلاقات الصناعية على ضمان سيادة القانون في سوق العمل.

٢٦٣. ومشروع "تعزيز علاقات العمل في شرق أفريقيا" مثال على ذلك. وعقب القيام بإصلاحات اقتصادية، احتاجت ثلاثة بلدان من شرق أفريقيا (أوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وكينيا) إلى تعزيز فعالية قوانين العمل ومؤسسات سوق العمل في اقتصادات سوقها المحررة. ودعم المشروع التزام الحكومات بتغيير الأوضاع، وساعد في الوقت ذاته في صياغة قوانين عمل جديدة اعتمدها فيما بعد أوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة مع دمج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في تلك القوانين. وتتيح القوانين الجديدة بيئة سليمة للعلاقات الصناعية وتوسع الحرية النقابية بحيث تشمل فئات من العمال كانت قبل ذلك محرومة منها أو مقيدة في التمتع بها.

٢٦٤. واتخذت من خلال مشروع دعم تنفيذ الإعلان، خطوات مهمة في هذا المجال في كل من بنن وبوركينا فاسو وتوغو والسنغال ومالي والنيجر. وعقدت اجتماعات ثلاثية لبحث قوانين العمل وأجريت مشاورات لاعتماد تعديلات تشريعية واجبة التطبيق عند الضرورة ووُزعت نسخ من القوانين المعتمدة حديثاً. وعلى سبيل المثال أجريت في توغو

٢٥٨. إن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يعترف بالمسؤولية المشتركة بين المنظمة والدول الأعضاء فيما يتعلق بتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتقدم المساعدة في شكل دعابة وتوعية وتدريب وخدمات مشورة وتعاون تقني من أجل تطوير المؤسسات وبناء القدرات<sup>١</sup>. ويتناول هذا الفصل أمثلة على هذه المساعدة التقنية التي تقدمها شتى وحدات المنظمة وإداراتها. كما يرد في الملحق السابع جدول يتضمن معلومات عامة عن المشاريع المتصلة ببرنامج الإعلان.

٢٥٩. وغالباً ما يتوقف تأثير مساعدة المنظمة وتعاونها التقني على قدرة التصدي للأسباب الأساسية المعقدة للمشاكل. ويتطلب التغيير المستدام بصفة عامة التزاماً طويل الأمد من عدة فعاليات رئيسية؛ ويتطلب خصوصاً تعاون الفعاليات المحلية ودعمًا سياسياً خالصاً. ويمكن أيضاً بناء القدرات بإنشاء شبكات للخبراء الوطنيين الذين يمكنهم تكرار برامج تدريب أقل تكلفة في المستقبل. وتوافر المواد الإعلامية والمنشورات والدراسات يجب أن يستمر بعد المشاريع لضمان الحفاظ على الزخم عقب إنهاء المشروع.

٢٦٠. ولا يقل الهيكل الثلاثي الفعال أهمية في التعاون التقني للمنظمة، لضمان مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فضلاً عن الحكومات في جميع مراحل التعاون التقني، من مرحلة التخطيط والتنفيذ إلى مرحلة التقييم. ويقضي ذلك مشاركة مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال وأخصائيي المكتبيين في الميدان مشاركة كاملة في العملية برمتها.

<sup>١</sup> تنفذ مشاريع المساعدة التقنية والتعاون التقني المتصلة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية من قبل برنامج الإعلان ووحدات مختلفة عديدة، بما فيها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، وإدارة معايير العمل الدولية، ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، والحوار الاجتماعي، وإدارة قانون العمل وإدارة العمل، وفرع الأنشطة القطاعية، وبرنامج المنشآت متعددة الجنسية، والهيكل الإقليمية لمنظمة العمل الدولية.

٢٦٩. والمشروع المتعلق بالمبادئ والحقوق في العمل في سياق مؤتمر وزراء العمل لمنظمة الدول الأمريكية يقدم مثلاً ممتازاً على الطريقة التي يمكن بها أن يؤدي التعاون بين الوزارات إلى تقاسم المعلومات وبناء القدرات. وفي بيرو اتخذ المشروع خطوات لتحسين قدرة الحكومة على احترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وأنجزت جميع فروع مكتب المنظمة دون الإقليمي أعمالاً لتحديث نظم تفتيش العمل وتفعيل نظام معلومات تفتيش العمل في عدد من المناطق في البلد.

٢٧٠. واهتمت المشاريع في فينتام والمغرب اهتماماً وثيقاً بدور كبار المسؤولين الحكوميين المعنيين بتنفيذ قانون العمل. وقد ركزت المشاريع على تحسين قدرة مفتشي العمل والنظم الوطنية لإنفاذ القانون، وقدمت توجيهات بشأن الموارد للشركاء الاجتماعيين. وقدمت منظمة العمل الدولية دعماً تقنياً ومادياً لتدريب مفتشي العمل. ولدى فينتام الآن خدمات مشورة دائمة بشأن العلاقات الصناعية في سبع مقاطعات، في حين تلقى ما يزيد على ٨٠ في المائة من مجموع مفتشي العمل في المغرب تدريباً.

٢٧١. وفي شرق أفريقيا، استثمر مشروع تعزيز علاقات العمل موارد كبيرة في الارتقاء بقدرات إدارات العمل، وقدم دعماً مادياً وتدريباً لتعزيز خدمات تفتيش العمل. وتفيد بيانات أولية بحدوث ارتفاع في عدد عمليات التفتيش المنفذة وتحسينات في نوعيتها. وعقدت اجتماعات رفيعة المستوى بهدف إعطاء دور وطني أبرز لوزارات العمل. ودون الاستعانة بشركاء حكوميين أقوياء، تكون قدرة الشركاء الاجتماعيين على التأثير في السياسات الاقتصادية والاجتماعية محدودة.

٢٧٢. ويؤدي مركز التدريب الدولي التابع للمنظمة في تورينو دوراً مهماً في بناء قدرة إدارات العمل والجهاز القضائي عن طريق أنشطة تدريب في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وفي البرازيل، في سياق بروتوكول التفاهم الموقع بين مركز تورينو ومحكمة العمل العليا في البرازيل، يقدم للقضاة ولأخصائيي القانون تدريب سنوي منذ عام ٢٠٠٤ في مقاطعات مختلفة، ويبلغ متوسط عدد المشاركين في كل مجموعة ٤٠٠ مشارك في كل دورة. وقد تلقى معظم موظفي المحكمة تدريباً في تورينو أو جنيف بشأن مبادئ ومعايير الحرية النقابية. ومن المتوقع أن تؤدي تنمية المعرفة بالمبادئ والحقوق الأساسية لدى الجهاز القضائي إلى تحسين تطبيقه لهذه الحقوق والمبادئ في أحكامه.

٢٧٣. كذلك يجب توعية البرلمانيين بأهمية معايير العمل في أنشطتهم التشريعية. وتساعد مشاركتهم أيضاً في الحفاظ على تأثير المشاريع بعد انتهائها. وإذ يعترف مركز تورينو بالدور الأساسي الذي يؤديه البرلمانيون في التصديق على الاتفاقيات وتكييف التشريع الوطني مع المعايير الدولية، فإنه ينظم دورات تدريبية خاصة للبرلمانيين فيما يتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ونظمت دورتان من هذا القبيل

دراسات بشأن التأثيرات الاجتماعية الاقتصادية وظروف العمل في المنطقة الصناعية في البلد. وخلصت دراسات إضافية بشأن تشريع العمل في توغو وتوافقه مع المعايير الدولية إلى اعتماد قانون عمل جديد. وفي تقرير تقييم المرحلة الأولى من مشروع دعم تنفيذ الإعلان، لوحظت ضرورة وضع دليل تطبيقي لمساعدة وزارات العمل على تنقيح القوانين التي لا تتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية.

٢٦٥. وفي جنوب شرق أوروبا، أدت التحولات الاجتماعية الاقتصادية إلى ضرورة قيام بعض البلدان بتعديل تشريعاتها بغية تشجيع النمو الاقتصادي. وشمل ذلك إدماج معايير العمل الدولية في التشريع الوطني. وفي أوكرانيا، صيغ بمساعدة منظمة العمل الدولية، قانون بشأن الحوار الاجتماعي. وسيضع هذا القانون، عند دخوله حيز النفاذ إطاراً سليماً للحوار الثلاثي.

٢٦٦. وتتخذ حالياً في البحرين وعمان خطوات صوب إصلاح قانون العمل. ويعمل كل من هذين البلدين على تحديث نظام علاقات العمل فيه بهدف دعم المزيد من الانفتاح الاقتصادي والإنتاجية عن طريق مشروع تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي. وفي هذا المشروع الرائد يطلع المشرعون الوطنيون على معايير العمل الدولية. كما يشجع المشروع مشاركة الشركاء الاجتماعيين في عملية الصياغة وينبغي أن تكفل الإصلاحات التشريعية حماية الحقوق الأساسية للفئات الضعيفة في المنطقة مثل العمال المهاجرين.

٢٦٧. وقدمت مشاريع التعاون التقني أيضاً مساهمات مهمة للتصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وعلى سبيل المثال، صدقت أوغندا في عام ٢٠٠٥ على الاتفاقية رقم ٨٧ بعد تلقي مساعدة تقنية من مشروع تعزيز علاقات العمل في شرق أفريقيا. وفي الكويت صدقت الحكومة على الاتفاقية رقم ٩٨ بعد حلقة العمل الإقليمية الرابعة بشأن إعلان منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية. وصدقت الكويت الآن على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ كليهما. كذلك صدقت أرمينيا والجبل الأسود على الاتفاقيتين بعد تعاون تقني مع منظمة العمل الدولية.

## قدرة إدارات العمل

٢٦٨. إضافة إلى التشريع المناسب، لا بد من آليات الدعم والإنفاذ لضمان التنفيذ الكامل لمبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وقد تقف بعض إدارات العمل إلى الموارد الأساسية اللازمة للاضطلاع بهذه الوظائف على نحو فعال أو متسق. وهكذا، يتمثل عنصر مهم من التعاون التقني في بناء القدرة الأساسية للحكومات على تنفيذ تشريع العمل ومعالجة المنازعات المهنية. وتقدم المساعدة التقنية أيضاً لتدريب الجهاز القضائي ومفتشي العمل في مجال المبادئ والحقوق الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

والمنظمات غير الحكومية والوكالات الحكومية. ونتيجة لما بذله المؤتمر وشركاؤه من جهود، قِيم المراقبون النقابيون ظروف العمل في ما يزيد على ٧٠ شركة، وتجري أنشطة لنشر الوعي بالمبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية. ويفوق عدد شركات مناطق تجهيز الصادرات التي ضمها المؤتمر إلى النقابات حتى اليوم ١٣٣ شركة، والعديد من العمّال الذين كانوا عُرضة للاستضعاف إزاء معايير العمل مشمولون اليوم بواحد من اتفاقات المفاوضة الجماعية التي نوقشت في هذا المجال والبالغ عددها ١٧ اتفاقاً<sup>٢</sup>.

**٢٧٨.** ويساعد مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل منظمات أصحاب العمل على بناء قدراتها في مجالات شتى بغية تحسين احتياجات أعضائها والتكيف مع تغير سوق العمل. ويتعلق العديد من أنشطة هذا المكتب بممارسة أصحاب العمل الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. وأضحت هذه الأنشطة إلى عدة نتائج إيجابية بما في ذلك تحسين اتصال منظمات أصحاب العمل بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وأحد الأمثلة على ذلك هو استهلال اتحاد أصحاب العمل في كينيا "استراتيجية المنشآت الصغيرة"<sup>٣</sup>.

**٢٧٩.** ووفقاً لخطة العمل التي اعتمدها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٥ حاول المكتب دعم الفئات المستضعفة في التنظيم والمفاوضة وتطوير قدرة منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل على الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم. ومبادرة التعاون المشترك بين النقابات والتعاونيات مثال على أنشطة منظمة العمل الدولية في هذا المجال. وانطلق البرنامج كمبادرة مشتركة بين مكتب الأنشطة الخاصة بالعمّال والحلف التعاوني الدولي والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة من أجل تدعيم نقابات القطاع غير المنظم وحماية أعضائها. ويشجع الحوار بين فعاليات رئيسية من قبيل النقابات والتعاونيات والممثلين الحكوميين وممثلين للاقتصاد غير المنظم. وخلصت هذه التبادلات إلى استراتيجيات مبتكرة من أجل اعتماد معايير عمل أفضل في الاقتصاد غير المنظم. وتشمل نتائج إيجابية أخرى وضع برنامج قروض متجددة يشجّع التضامن والعمل الجماعي.

**٢٨٠.** وتمثل عنصر ثان من أنشطة التعاون التقني الخاصة بالفئات المستضعفة في التدريب وبناء القدرات والتعاون المباشر مع الشركاء الاجتماعيين بالاقتران بإشارة خاصة إلى حماية حقوق العمّال المهاجرين. وساعد المكتب نقابات العمال في تنظيم العمّال المهاجرين وتزويدهم بالخدمات الاجتماعية والقانونية. ويقدم الإرشاد أيضاً بواسطة دليل وضعته منظمة العمل الدولية لمساعدة النقابات على تلبية احتياجات العمّال المهاجرين الفريدة من نوعها. وباتت نتائج هذه المبادرات واضحة بالفعل. إذ تشير المواد النقابية التي

في عام ٢٠٠٥، في كل من أوروغواي والسنغال، ومن المقرر تنظيم دورة مشابهة في البحرين في عام ٢٠٠٧.

## تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

**٢٧٤.** يشكل بناء قدرة الشركاء الاجتماعيين عنصراً أساسياً من العناصر المكونة للمساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية. ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال على حدّ سواء في حاجة إلى قاعدة معارف متينة وقدرة كبيرة لممارسة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نحو فعال. وتتضمن المفاوضة الجماعية درجة كبيرة من نوعية الشركاء الاجتماعيين وتدريب ممثليهم. علاوة على ذلك، يساعد التدريب المشاركين على الضلوع في مشاورات غير رسمية وإقامة شبكة خبراء وطنيين في مجال معايير العمل.

**٢٧٥.** وتشارك منظمة العمل الدولية بنشاط في نشر المعايير الدولية في صفوف منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل عن طريق مكتب الأنشطة الخاصة بالعمّال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل فضلاً عن إدارات أخرى ومكاتب إقليمية تعمل في تعاون وثيق مع المكاتب. ويتعاون مركز تورينو أيضاً مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال. وعلى سبيل المثال، نظمت في بانكوك في عام ٢٠٠٥ دورة تدريبية بشأن الحق في النشاط النقابي في الاقتصاد غير المنظم. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦ نظمت في أنتاناريفو أنشطة موجهة إلى عمّال منطقة المحيط الهندي. ومن جانب أصحاب العمل، نظم مركز تورينو أنشطة تدريبية تتعلق بمبادئ الحرية النقابية من قبيل الدورة التدريبية التي نظمت في كيب في عام ٢٠٠٦ لفائدة رابطات أصحاب العمل الأوكرانية والدورة التدريبية المتعلقة بهيئات الإشراف التي تتلقى شكاوى بشأن انتهاك اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

**٢٧٦.** ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمّال هو الإدارة التابعة لمكتب العمل الدولي والتي تعمل مباشرة مع منظمات العمّال فيما يزيد على ٨٠ دولة عضواً من أجل تحسين قدراتها عن طريق المساعدة التقنية والتدريب والعمل الميداني، وتعمل بالشراكة مع منظمات العمّال لمساعدتها على التصدي للقضايا والتحديات الصعبة. وقدم المختصون في المكاتب دون الإقليمية دعماً مستمراً للنقابات في أنشطتها المتعلقة بتمثيل مصالح العمّال. وتشمل خدماتها وضع أدلة ومواد سمعية وبصرية ومجموعات معلومات ومواد لتثقيف العمّال والتدريب على مهارات التفاوض ومهارات تشغيل النقابات وتقديم الدعم لمختلف الحملات النقابية المتعلقة بالشباب والمساواة بين الجنسين وقضايا موضوعية أخرى.

**٢٧٧.** والمساعدة المقدّمة إلى مؤتمر نقابات عمال الفلبين مثال على أنشطة مكتب الأنشطة الخاصة بالعمّال. وقد واجه مؤتمر نقابات عمال الفلبين عقبات كأداء عند محاولة تعيين وتنظيم عمّال مناطق تجهيز الصادرات في البلد. وأنشأ المؤتمر بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية اتصالاتاً واسعة بين النقابات والمجموعات العاملة في الاقتصاد غير المنظم

<sup>٢</sup> مكتب العمل الدولي: تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٥، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٦، الصفحة ٣٦.

<sup>٣</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٣٧.

أعدت مؤخراً في عدد من البلدان إلى الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣ بخصوص المساواة في معاملة العمال المهاجرين، بما في ذلك حقوقهم في الانضمام إلى النقابات والترشح لتحمل مسؤوليات فيها.

**٢٨١.** وتقتضي المفاوضة الجماعية مهارات معينة. ويتجلى أحد أمثلة المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في هذا المجال في حلقات العمل المشتركة بين النقابات والإدارات والمتعلقة بالتدريب على مهارات التفاوض، التي عقدت لزعماء النقابات ولأصحاب العمل. والعديد من القطاعات المختارة للمشاركة في حلقات العمل هذه كانت قد اعتادت على المنازعات بين الشركاء الاجتماعيين. وتوحي التدريب تحويل العلاقات المتنازعة إلى علاقة تعاونية ومتبادلة الفائدة. وفي عام ٢٠٠٧، نظمت حلقات تدريبية على حدة لقطاعي الشاي والسكر في ملاوي؛ ولقطاعي السكر والتجارة في سوازيلند؛ ولقطاعي البيع بالتجزئة والتعدين في زامبيا.

**٢٨٢.** وتسود التعددية النقابية في العديد من البلدان، لكن توجد في بعض الحالات مشاكل في تحديد المنظمات الممثلة للنقابات والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل. وبدءاً من عام ٢٠٠٠ ساعدت منظمة العمل الدولية بنن على وضع معايير وأساليب لتحديد التمثيل النقابي. ووضع مرسوم وزاري يضع حداً أقصى للتمثيل النقابي، وقد نُظمت انتخابات كبيرة في مناسبتين بموجب الإجراءات الجديدة. وتعمل منظمة العمل الدولية حالياً مع السلطات الوطنية في بنن على تقاسم المعارف المكتسبة في هذا المجال مع غيرها من البلدان الناطقة بالفرنسية عن طريق مشروع دعم تنفيذ الإعلان. وفي السنغال، حيث لم تنص أحكام قانون العمل أصلاً على منهجية في هذا الصدد، أدى المشروع إلى اعتماد معايير يتوافق الآراء من أجل تحديد الصفة التمثيلية لنقابات العمال على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشأة. وترد هذه المعايير حالياً في القانون.

**٢٨٣.** وشكلت تنمية قدرة الشركاء الاجتماعيين بدورها عنصراً رئيسياً في مشاريع إعلان منظمة العمل الدولية في كل من إندونيسيا وفيتنام والمغرب. وقدمت المشاريع تدريباً لآلاف أعضاء النقابات بخصوص قوانين العمل الجديدة وتقنيات المفاوضة والتفاوض الأساسية. وفي المغرب، قدم المشروع تدريباً مباشراً للعمال وأنشأ شبكة مدربين تتألف من مسؤولين نقابيين. وفي إندونيسيا، تشرف المنظمة على دورة تدريبية للزعماء النقابيين الناشئين. وقدم المشروع أيضاً دعماً قيماً لمنظمات أصحاب العمل ويسر الحوار الاجتماعي. وعلى سبيل المثال، أنجز في إندونيسيا وفيتنام عمل مكثف مع أصحاب عمل معينين من أجل تنمية مهاراتهم في المفاوضة والتفاوض ومساعدتهم على تحقيق مكاسب إنتاجية من خلال التعاون الفعال بين العمال والإدارة على مستوى المنشأة. وأبلغ المشاركون في البلدين عن تحسن لا يستهان به في الإنتاجية وفي قدراتهم التنظيمية.

**٢٨٤.** وفي شرق أفريقيا، أبرزت الأنشطة التدريبية لمشروع تعزيز علاقات العمل أدوار منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وخدماتها. ولاحظت معظم

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في أوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وكينيا تحسناً في قدراتها كشريكة اجتماعية ومقدمة خدمات لأعضائها. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة وكينيا قدم المشروع أيضاً مساهمات هامة في إنعاش مجالس العمل ومؤسسات التدريب بواسطة مناهج مستحدثة.

## الهيكل الثلاثي وبناء المؤسسات

**٢٨٥.** يمثل الهيكل الثلاثي حجر أساس منظمة العمل الدولية. وتوضع مشاريع التعاون التقني بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. وتمثلت الخطوة الأولى في إجراء دراسة استقصائية وطنية بشأن الحواجز التي تعوق تنفيذ المبادئ والحقوق ذات الصلة. وعادة ما يطلع بذلك مستشار مستقل يعمل مع الهيئات المكونة الثلاثية في البلد المعني بغية تحديد الحواجز القانونية والعملية ووضع الحلول الملائمة لها. ويتوقف نجاح المشروع على المشاركة النشطة للهيئات المكونة الثلاثية التي تكون المستفيدة من ذلك المشروع.

**٢٨٦.** وفي الأردن عمل مشروع منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة الثلاثية، عقب برنامج تدريب ثلاثي مكثف والإطلاع على تجارب أوروبية، على وضع الإطار والهيكل القانونيين للجنة استشارية ثلاثية معنية بالعمل أنشئت أخيراً في عام ٢٠٠٦. ويواصل المشروع تقديم الدعم في تدريب أعضاء اللجنة وأمانتها.

**٢٨٧.** وليس لدى بعض البلدان تاريخ طويل في مجال الهيكل الثلاثي. فعلى سبيل المثال، عُقدت أول حلقة عمل ثلاثية وطنية بشأن حقوق الإنسان للقوة العاملة الليبيرية في عام ٢٠٠٦ في منروفيا. وكان من جملة المشاركين مسؤولون حكوميون وبرلمانيون وممثلون لأصحاب العمل وللعمال ونشطاء من المنظمات غير الحكومية. وشملت أهداف حلقة العمل تحليلاً للوضع فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في ليبيريا. وخصت حلقة العمل إلى اعتماد القرار الثلاثي المتعلق بحقوق الإنسان للقوة العاملة الليبيرية، الذي أوصى بأمور من بينها أن تقوم الحكومة بإلغاء الأحكام القانونية المخالفة لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨ والمشاركة في مؤتمر عمل وطني بهدف إصلاح قانون العمل الليبيري.

**٢٨٨.** وفي عام ٢٠٠٥، عقد المكتب حلقة دراسية ثلاثية بشأن محنة العمال الريفيين، وانصب تركيز خاص على الحرية النقابية. وقد حضر الحلقة الدراسية مشاركون من زامبيا وزمبابوي وسوازيلند. وقد توخت توعية المسؤولين الحكوميين وممثلي أصحاب العمل والعمال بعلاقة التآزر المفيد بين التنظيم والتنمية، وتحسين قدرة المشاركين على دعم إنشاء وتطوير منظمات قابلة للاستدامة في المناطق الريفية، وتيسير وضع خطط عمل لهذا الغرض. وتقتضي هذه الجهود عناية أكبر بكثير كيما تتجاوز القدرة على المفاوضة الجماعية حدود القطاعات التقليدية.

**٢٨٩.** وعلى المدى الطويل، توحي مشروع تعزيز التعاون بين الإدارة والعمال جعل التعاون الفعال بين الإدارة والعمال

## الإطار ١-٥

## التعاون التقني والهيكل الثلاثي في سيالكوت

أصبحت منطقة سيالكوت في باكستان مركزاً صناعياً بفضل إنتاج الصادرات الموجهة إلى الأسواق العالمية. وتمثل أحد مجالات التخصص في سيالكوت في إنتاج السلع الرياضية، وتحديدًا كرات القدم. وأصبح احترام المعايير الدولية موضوعاً ذا أولوية بعد الإعراب عن بواعث قلق وطنية ودولية بشأن وجود عمل الأطفال في المنطقة. واستجابةً إلى ذلك، بدأت غرفة التجارة والصناعة في سيالكوت العمل مع منظمة العمل الدولية من أجل معالجة هذه المسألة. وشاركت المنشآت متعددة الجنسية التي تستورد سلع سيالكوت هي الأخرى في المحادثات، وخلصت المداولات إلى اعتماد اتفاق أطلانطا لمنع عمل الأطفال. ولا يشمل الاتفاق الشركات متعددة الجنسية ومورديها الوطنيين فحسب، بل أيضاً صغار المنتجين. وكثلت تجربة سيالكوت بالنجاح بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية بضمان امتثال كل جزء من سلسلة التوريد للمعايير الدولية المتعلقة بعمل الأطفال.

وفي عام ٢٠٠٦، وردت ادعاءات بشأن عودة عمل الأطفال والتمييز ضد النقابيين. وطلبت حكومة باكستان وشركاؤها الاجتماعيون وأصحاب مصلحة آخرون من منظمة العمل الدولية الإشراف على اتفاق جديد بين سيالكوت والمشتريين الدوليين لصادراتها. وفي عامي ٢٠٠٦ و٢٠٠٧، خلصت مناقشات مكثفة مع جميع أصحاب المصلحة (بما في ذلك ممثلو ماركات رياضية دولية والحركة النقابية الدولية ووكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة إضافة إلى الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية) إلى اتفاق بشأن "مبادرة سيالكوت"، بنص على توسيع نطاق الاتفاق بحيث يشمل علاوة على منع عمل الأطفال جميع معايير العمل الدولية الأساسية، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، كما تضمن أحكاماً لتعزيز تفتيش العمل من جانب الحكومة وتشجيع حوار اجتماعي فعال ومساعدة المصنعين على التقيد بمعايير أوسع. وتقوم لجنة ثلاثية في سيالكوت بتنظيم تنفيذ هذه المبادرة النموذجية. وتمثلت أولى مهام اللجنة في تنظيم حلقات عمل في عام ٢٠٠٧ بشأن إصلاح تفتيش العمل وأساليب تحسين الحوار الاجتماعي في سيالكوت.

العمال المهاجرين وإدماجهم، بما في ذلك الاعتراف بحقوقهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

## منع نشوب المنازعات وتسويتها

٢٩٢. تعزز مشاريع التعاون التقني الحديثة في عدد من البلدان قدرة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على التصدي بفعالية للمنازعات الصناعية عبر قنوات محدّدة سلفاً. ويوجد طلب كبير من جانب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على الأنشطة المتصلة بمنع نشوب المنازعات وتسويتها. والمفاوضة الجماعية الفعالة وسيلة مهمة لمنع نشوب المنازعات. وفي السنغال مثلاً، ساعد التعاون التقني الذي تقدمه المنظمة فيما يتصل بالمفاوضة الجماعية على تحديث تصنيفات الوظائف وأدى إلى علاقات صناعية أكثر انسجاماً. فقد كان التصنيف الأصلي للوظائف يعود إلى ما قبل استقلال البلد، واستمرّ نافذاً في حين غيرت التحولات الاقتصادية وعوامل أخرى طبيعة العمالة الوطنية وهيكلاها. فكان ذلك مصدر تنازع محتملاً بين المنشآت والعمال. وطلبت الحكومة والشركاء الاجتماعيون في قطاع البناء والأشغال العامة، إدراكاً منهم لهذه الصعوبات، مساعدة منظمة العمل الدولية/ مشروع دعم تنفيذ الإعلان. وبدأت عملية دراسة وتحليل أفضت إلى تطوير الخبرة الوطنية الثلاثية في مجال تصنيف الوظائف وإعداد دليل مهني خاص بقطاع البناء والأشغال العامة. وخلصت العملية إلى التفاوض بشأن اتفاق جماعي متعلق بتصنيف الوظائف وتوقيعه في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦.

٢٩٣. ونظراً للوضع السائد في كولومبيا، المشار إليه سابقاً في هذا التقرير، اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي برنامج تعاون تقني خاص بكولومبيا. وفي هذا السياق، عُقد خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ عدد من الحلقات الدراسية لتعزيز المفاوضة الجماعية وتسوية المنازعات. وركزت

نموذجاً لعلاقات الاستخدام في منطقة الكاريبي. ونشر على قطاع واسع في منطقة الكاريبي القرص المدمج المقروء التفاعلي للمشروع المعنون أدوات على درب الإنتاجية والقدرة التنافسية، وهو عبارة عن مجموعة من الأدلة التطبيقية والكتيبات ودراسات الحالات. وهي تشمل ما يلي: "إقامة شراكات بين العمال والإدارة - دليل تطبيقي"؛ "معايير العمل الدولية كأدوات استراتيجية للإدارة"؛ "شركات المنشآت"؛ "الدليل إلى بناء الثقة"؛ "قضايا جديدة في المفاوضة الجماعية".

٢٩٠. ويقوم العديد من برامج العمل القطاعي على الحوار الاجتماعي ويشمل بناء القدرات في مجال المفاوضة الجماعية. وعلى سبيل المثال ربط برنامج العمل الخاص بالفنادق والمطاعم والسياحة برامج التدريب المهني الوطنية في مصر بالحوار الاجتماعي في مكان العمل. وفي اجتماع ثلاثي عُقد في مصر بشأن قطاع السياحة، نُوقشت مسألة تحسين العلاقات المؤسسية بين العمال والإدارة على مستوى الشركة والفندق. ولتيسير أنشطة التدريب يجري وضع أدلة تدريبية، وتتاح حالياً مجموعة أدوات بشأن تنفيذ الحوار الاجتماعي في السياحة. وفي بربادوس، حيث تمثل السياحة قطاعاً رئيسياً، يتمثل الهدف في زيادة مساهمة هذا القطاع إلى أقصى حد في التنمية الاجتماعية والاقتصادية باستخدام الحوار الاجتماعي كمدخل لتدارك مواطن العجز في العمل اللائق.

٢٩١. والجهود التي يبذلها برنامج الهجرة الدولية في منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع للمنظمة في تورينو، بسرت وضع آليات تشاور سياسي ثلاثية وطنية معنية بالهجرة في ١٢ بلداً في شرق أفريقيا وغربها والمغرب العربي في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦. وفي أوروبا، قام مشروع كبير لمنظمة العمل الدولية بدعمه الاتحاد الأوروبي بعنوان "تعزيز المساواة في إطار التنوع: الاندماج في أوروبا"، بتقديم الدعم بهدف عدم التمييز ضد

المحلية. وقد نفذت تلك الاستراتيجية في غرب أفريقيا حيث تجاوز مشروع دعم تنفيذ الإعلان الحواجز اللغوية ببث برامج إذاعية باللهجات المحلية. واغتم المشروع أيضا الفرص الإعلانية بطباعة المبادئ والحقوق الأساسية على بطاقات ركوب الطائرات.

**٢٩٨.** ويستجيب المكتب إلى الطلبات المستمرة على المواد الترويجية والمجموعات الإعلامية. ويضع مكتب منظمة العمل الدولية في منطقة الكاريبي مطبوعات لزيادة التعريف بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل على الصعيد دون الإقليمي. ويهدف ذلك إلى إبراز الصلات بين تلك المبادئ والحقوق والجوانب الاجتماعية وتلك المتصلة بالعمل للسوق والاقتصاد الموحد لبلدان منطقة الكاريبي. ووضع المشروع أيضا صفحة إلكترونية بهذا الشأن. وأدمجت الصفحة الإلكترونية في موقع السوق والاقتصاد الموحد لبلدان منطقة الكاريبي لضمان الاستمرارية بعد إنجاز المشروع.

**٢٩٩.** وبدأ تنفيذ المشروع الرئيسي المعنون "التوعية بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"، بهدف المساهمة في تلبية احتياجات مشاريع التعاون التقني إلى الاتصالات عن طريق تعزيز فهم أحسن وإبلاغ أدق بالمسائل المهمة. وإذ تعزز أنشطة المشروع الشراكات مع وسائل الإعلام، تساهم في تقديم منظمة العمل الدولية كمصدر معلومات موثوق به بخصوص عالم العمل بالنسبة إلى وسائل الإعلام. وعلى سبيل المثال، قامت منظمة العمل الدولية في شباط/فبراير ٢٠٠٦ بتنظيم حملة على مدى ستة أشهر في أوغندا بهدف ترويج ونشر أهم أحكام القوانين الجديدة. وشملت الحملة استراتيجية توعية مثلثة الجوانب تضمنت حلقات عمل ثلاثية لاستثارة الوعي وإعداد مواد ترويجية والتواصل مع وسائل الإعلام. وفي بداية الحملة لم يكن على علم بالقانون سوى الأشخاص المشاركين في استعراض قانون العمل. أما بعد الحملة فقد استنتج استقصاء تقييمي أن قرابة ثلث القوة العاملة على علم بوضع قوانين عمل جديدة وبأحكامها الأساسية وبسبل الحصول عليها.

**٣٠٠.** ويجري تنفيذ حملة توعية واسعة النطاق في المغرب حيث سن البرلمان قانون عمل جديد في حزيران/يونيه ٢٠٠٤. وتساعد منظمة العمل الدولية في ضمان التوعية بالقانون الجديد والتقييد به من خلال وضع قرص مدمج إعلامي بالفرنسية والعربية باعتباره أداة مرجعية للإدارة والنقابات ومفتشي العمل والطلاب. وهو يربط أحكام قانون العمل بالمراسيم الحكومية والوزارية وأحكام المحاكم، ويزيد توضيح الأحكام الجديدة بتقديم أجوبة مهمة عن أكثر من ١٠٠ سؤال يطرح في كثير من الأحيان.

**٣٠١.** وتطور التعاون كذلك مع وسائل الإعلام الدولية. وأقيمت شراكة كبيرة مع الخدمة العالمية لإذاعة بي بي سي خلصت إلى العديد من البرامج الإذاعية والتلفزيونية وإنشاء مواقع إلكترونية متخصصة. وشمل ذلك برامج وحلقات بث مباشر مع خدمات بي بي سي الناطقة بالإسبانية والبرازيلية والعربية. وفي البرازيل خلصت الشراكة إلى تدريب ٣٦

الحلقات الدراسية على التقنيات الجديدة في تسوية المنازعات وشملت مجموعة ضمت سبع دراسات حالات خاصة بالتجارب الكولومبية حصراً. وعمت المجموعة على نطاق واسع في البلد.

**٢٩٤.** وتساعد منظمة العمل الدولية في كمبوديا على إنشاء نظام فعال لمنع نشوب المنازعات وتسويتها. ويقوم المشروع، بتمويل من وزارة العمل في الولايات المتحدة، بتطوير الآليات والعمليات والقدرة الثلاثية بهدف منع نشوب المنازعات وتسويتها. ويتوخى المشروع تحقيق هذه الأهداف عن طريق بناء قدرة الوزارات المعنية وإنشاء قاعدة بيانات إحصائية بشأن منازعات العمل وتدريب مفتشي العمل. ويشجع التوفيق من خلال تدريب موفقين حكوميين. ويضع المشروع أيضاً إطار وساطة عن طريق إنشاء مجلس تحكيم ثلاثي مستقل وتطوير الدعم الإداري المقدم لمجلس التحكيم وتدريب المحكمين وتوجيههم وتدريب الجهات المعنية في مجال إجراءات التحكيم ونشر مواد التوعية العامة. ويعتبر مجلس التحكيم معلماً رئيسياً على درب إقامة علاقات عمل سليمة في كمبوديا. ونظر المجلس خلال الأشهر التسعة الأولى من إنشائه في ٣١ قضية وبت فيها، وتعلق الأمر بمنشآت تستخدم ما يزيد على ٣٠٠٠٠ عاملاً.

**٢٩٥.** وفي الجنوب الأفريقي، نفذت منظمة العمل الدولية مشروعاً كبيراً يرمي إلى تعزيز مؤسسات تسوية المنازعات في كل من بوتسوانا وزامبيا وسوازيلند وليسوتو وملابو وناميبيا. وقد كانت وكالات تسوية المنازعات في البلدان الستة جميعها ناقصة الموارد وتواجه صعوبات في الاضطلاع بتفتيش العمل والوساطة والتحكيم على نحو فعال في منازعات العمل. وشمل المشروع تدريب موفقين ومحكمين عن طريق البرنامج ما بعد الجامعي لتسوية المنازعات، الذي ترعاه منظمة العمل الدولية لفائدة مسؤولين من بوتسوانا وسوازيلند وليسوتو وناميبيا، تلقوا تدريباً بشأن قانون العمل الوطني لكل بلد فضلاً عن معايير العمل الدولية وجوانب من علاقات العمل واقتصاديات العمل وإدارة الموارد البشرية.

## الدعاية والإعلام

**٢٩٦.** ينبغي عدم الانتقاص من تأثيرات الدعاية وتقاسم المعلومات على تعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. إذ تنتج مواد وأنشطة من قبيل أشرطة الفيديو والبرامج الإذاعية وحلقات تدريب ووسائل الإعلام فرصاً سانحة لنشر المعلومات وتعزيز الاستدامة. وأدت التغطية الإخبارية والنقاشات التلفزيونية وطباعة مواد إعلانية من قبيل الروزنامات إلى إبراز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويعني تحسن المعرفة العامة الناتج عن ذلك أن الأفراد على اطلاع على حقوقهم وعلى وسائل الدفاع عنها. وتساعد توعية العمال وأصحاب العمل بحقوقهم وواجباتهم أيضاً على تعزيز إنجازات مشروع ما وتوليد طلب محلي على استمرار التقدم صوب تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

**٢٩٧.** وتمثلت إحدى الاستراتيجيات الفعالة لنشر المعلومات في استخدام الإذاعات والصحف الناطقة باللغات

## الإطار ٢-٥

### تعزيز نظم إدارة المنظمات في الجنوب الأفريقي و تنمية القدرة التنافسية داخل المنشآت

- أنجز المشروع المذكور أعلاه الممول من الحكومة السويسرية في نهاية عام ٢٠٠٦. ويشير تقرير تقييم المشروع في منتصف المدة إلى الإنجازات التي تحققت حتى الآن، ويقدم توصيات لضمان المزيد من النجاح:
- في أنغولا، تحققت الأهداف إلى حد كبير في بيئة شاقة. ذلك أن قانون العمل الموجود في أنغولا لا يشجع المفاوضة الجماعية. وقام المشروع بتحليل النقائص واقترح تعديلات على التشريع حظيت بدعم كبير من الشركاء الاجتماعيين. ولاقى التزام وزارة العمل بحفز المشروع استحساناً. وتوخى المشروع وضع خطة تنفيذ استراتيجية وتعزيز فهم المفاوضة الجماعية والمساعدة في تدريب المدعين العامين والمحكمين والشركاء الاجتماعيين.
  - في موزامبيق، تحققت الأهداف إلى حد كبير. وقدّم بعض التدريب وتقرر إدخال تعديلات قانونية تنشئ نظاماً جديداً تماماً لتسوية المنازعات. ويشكل تنفيذ النظام الجديد تحدياً: إذ يقتضي من أصحاب المصلحة ولا سيما الحكومة إنشاء هياكل مناسبة وتخصيص موارد كبيرة. ويمكن للمشروع أن يساعد في هذه العملية، بالإشارة إلى الخطوات الواجب اتخاذها وتحديد الأجل الزمنية ومتطلبات الموارد، وتقديم التدريب للشركاء الاجتماعيين والمحكمين وغيرهم.
  - في زمبابوي، تحققت الأهداف إلى حد كبير. فقد اعتمدت إصلاحات قانونية، وجرى إصلاح نظام تسوية المنازعات وإعداد مواد تدريبية وتدريب المحكمين وتوفير موارد وثائقية. غير أن عملية التنفيذ اصطدمت بحواجز أزيل البعض منها خلال التقييم. ووافقت وزارة العمل على عقد حلقة دراسية رفيعة المستوى بشأن الحوار الاجتماعي في آب/أغسطس ٢٠٠٥، وإدخال التعديلات القانونية اللازمة لاعتماد القوانين والمبادئ التوجيهية. وألح الشركاء الاجتماعيون والحكومة في طلب دعم مستمر من المشروع. وأوصى التقييم بزيادة التركيز على التدريب (بما في ذلك تدريب الشركاء الاجتماعيين على مهارات التفاوض).
  - في سوازيلند، تحققت الأهداف إلى حد كبير. فقد اعتمد البرلمان إصلاح قانون العمل ووُضعت الترتيبات المؤسسية لآلية تسوية المنازعات. واعتمدت مبادئ توجيهية وأعدت مواد تدريبية ونُظّم بعض التدريب. والأهم من ذلك أن المشروع ساعد على عقد اجتماع فريد على مستوى سياسي رفيع مع الشركاء الاجتماعيين بهدف مناقشة الحوار الاجتماعي. وخلصت المناقشات إلى اتفاق بشأن وضع جدول أعمال محدد الأهداف. وتقتضي العملية الثلاثية دعماً مستمراً وتنطوي على فرص لا يستهان بها.
  - في ناميبيا، تحققت الأهداف إلى حد كبير. فقد اعتمد البرلمان أخيراً إصلاح قانون العمل العام. وتقرر إنشاء مؤسسة جديدة لتسوية المنازعات. ورغم التأخير، أعربت الحكومة عن التزامها بوضع نظام إلكتروني لإدارة المنازعات وتقديم التدريب. وإذ استثمر المشروع قدراً كبيراً من الوقت والموارد، فيمكنه تنفيذ أنشطته على مراحل والتركيز على المشورة الاستراتيجية من أجل إنشاء مؤسسات جديدة وتقديم التدريب.
  - في ليسوتو، تحققت الأهداف. وخلص التقييم إلى أن نتائج المشروع نفذت تنفيذاً حسناً ومستداماً. وبناء عليه توقفت الأنشطة تدريجياً.
  - في بوتسوانا، تحققت النتائج إلى حد كبير. فقد اعتمد إصلاح القانون رغم أن ذلك سبق وضع الترتيبات المؤسسية اللازمة. وكان على المشروع أن يتكيف ويقدم المساعدة اللازمة. ووُضعت مدونات ومواد تدريبية ونُظّمت أنشطة تدريب. وكان على المشروع تحويل محور اهتمامه لدعم التنفيذ.
- وأثنى أصحاب المصلحة في كل مكان ثناءً كبيراً على المشروع وموظفيه. واعتبروا المشروع في حالات كثيرة منطلقاً لعملية تضع حداً للنزاع وتسير نحو الحوار والبحث عن حلول متبادلة الفائدة. واستند المشروع ذاته إلى الحوار ويسر تقارب الآراء وساعد أصحاب المصلحة على التحكم في العمليات.
- وإجمالاً أثر المشروع على منازعات العمل والعلاقة بين الشركاء الاجتماعيين والمجال الاجتماعي الاقتصادي الأوسع. والنتائج أكثر استدامة في البلدان التي انضمت إلى المشروع في مرحلة مبكرة. وقد تحتاج البلدان التي انضمت إليه في مرحلة متأخرة إلى المزيد من المساعدة.

بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية. واستلمت الحصة الكبرى من هذه الأموال بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٣. ومنذ ذلك الحين، سجّل تراجع تدريجي في إنفاق برنامج الإعلان على الأنشطة المتصلة مباشرة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، إذ انخفض من ذروة تعادل ١٠ مليون دولار في عام ٢٠٠٣ إلى نحو ٢,٥ مليون دولار في عام ٢٠٠٧. وفي المقابل، بلغ مجموع المخصصات الخارجة عن الميزانية لجميع مشاريع التعاون التقني للمنظمة ذروة منقطعة النظير عادت ٢٤٣ مليون دولار في عام ٢٠٠٦ - وهي زيادة بنحو ٦٠ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٤ حيث بلغ مجموع المخصصات ١٥٢ مليون دولار. وبقي تمويل الجهات المانحة الأربعة الرئيسية -

صحفياً محلياً في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وأعدّ هؤلاء الصحفيون فيما بعد العديد من البرامج الإذاعية والمقالات الصحفية بشأن المواضيع ذات الصلة.

٣٠٢. وساهم مشروع التوعية أيضاً في إعداد فيديوهات جديدة لمحطة سي إن إن (٨ فيديوهات جديدة في عام ٢٠٠٦). وبُنيت عدة حلقات أعدتها منظمة العمل الدولية على محطة سي إن إن كجزء من سلسلة "تقاريرها العالمية".

## دعم الماتحين

٣٠٣. منذ أن وُضع برنامج الإعلان، قُدّم نحو ٥٨ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة لتنفيذ مشاريع تتصل

### الإطار ٣-٥

#### تعزيز العلاقات الصناعية السلمية في مكان العمل وتقوية قدرة فعاليات العلاقات الصناعية في فييتنام

ساهم هذا المشروع مساهمة لا يستهان بها في التغيير التدريجي في الوعي والتشريع وممارسة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في فييتنام. وتشمل أمثلة عن أنشطة المشروع، ما يلي:

- مساعدة جامعة العمل والشؤون الاجتماعية على إنشاء أول إدارة للعلاقات الصناعية في فييتنام. وقام المشروع بتقديم الدعم المالي والتقني لإعداد أول مناهج من قبل فريق ضم ثمانية أساتذة من الجامعة وخبيراً من منظمة العمل الدولية. ويتعلم الطلاب أحدث مهارات العلاقات الصناعية ويطورون أدواتهم ومعارفهم من أجل تكثيف العمل في هذا المجال.
- في أواخر عام ٢٠٠٦، أقرت الجمعية الوطنية رسمياً في فييتنام تنقيح الفصل ١٤ من قانون العمل. ودعم المشروع هذه العملية برعاية اجتماعات التشاور مع أصحاب المصلحة وتوفير خبراء لتقديم الدعم التقني. وتتمثل إحدى النتائج في توسيع نطاق حق الإضراب بحيث يشمل العاملين في المنشآت غير الممثلة في نقابات. وطلب من منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة التقنية في التنقيح العام لقانون العمل، الذي يزمع إنفاؤه بنهاية عام ٢٠٠٨.
- تعزيز المفاوضة الجماعية على الصعيد الوطني. بدأ تنفيذ مشروع نموذجي بشأن المفاوضة الجماعية في المجالات التي ترتفع فيها احتمالات الإضراب في الجزء الجنوبي من فييتنام، وذلك بمشاركة الشركاء الثلاثين على المستوى الوطني والمحلي. ويهدف المشروع النموذجي إلى وضع نموذج للمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي يمكن أن يحتذى حذوه في جميع أنحاء البلد. وفي ضوء زيادة توتر العلاقات الصناعية وارتفاع عدد الإضرابات في تلك المناطق، يعتبر الشركاء الاجتماعيون هذه المبادرة مبادرة حاسمة. وقد أشاروا إلى أن الحوار الاجتماعي وتحسين التواصل والاتفاقات الجماعية أمور ستؤدي إلى زيادة إنتاجية أماكن العمل في السياق الحالي للتنمية الاقتصادية السريعة.
- بناء المشاورة الثلاثية. شكل المشروع لجاناً ثلاثية في سبع مقاطعات لتقديم الدعم لتنفيذ المشروع على المستوى المحلي. وكانت تلك اللجان أولى الآليات الثلاثية الرسمية على مستوى المقاطعات في فييتنام. واتخذ أعضاؤها حالياً مبادراتهم الخاصة لتقديم دورات تدريبية عديدة لممثلي العمال والإدارة على المستويات المحلية. وعلى سبيل المثال، أنشأوا في مدينة هوشيمنه فرقة عمل تُدعى "فرقة العمل متعددة الاختصاصات المعنية بتسوية الإضرابات". وتؤدي دور الوساطة في الإضرابات وتتفاعل مع الشرطة عند الاقتضاء. وتجرى زيارات ثلاثية للمصانع بهدف ضمان تنفيذ قوانين العمل تنفيذاً صحيحاً.

### الإطار ٤-٥

#### "تحسين المصانع في كمبوديا" - مشروع رائد

في عام ٢٠٠١، طلب من منظمة العمل الدولية أداء دور تيسيري لتحسين ظروف العمل في قطاع الملابس الكمبودي الذي يشغل ما يزيد على ٣٤٠٠٠٠ عامل (معظمهم من الإناث) ويمثل نسبة ٨٠ في المائة من صادرات البلد. وبدأت منظمة العمل الدولية هذه التجربة الفريدة بتشكيل فريق من مراقبي العمل المستقلين يتولون القيام بزيارات فجائية لمصانع الألبسة والتحقق من ظروف اتصل بالحرية النقابية والأجور وساعات العمل ومرافق الإصحاح وسلامة الآلات والتحكم في الضوضاء. وسرعان ما تطور المشروع وبات يزود فرادى المصانع بمساعدة تصحيحية مباشرة تكميلية ويساعد على بناء قدرات النقابات وممثلي أصحاب العمل والحكومة. وعلى مدى ست سنوات حققت هذه المبادرة نتائج مذهلة. وينفذ المشروع استراتيجية ثلاثية المحاور تقوم على رصد ظروف العمل في المصانع والإبلاغ عنها وفقاً للقانون الوطني ومعايير العمل الدولية الأساسية، ومساعدة المصانع على تحسين ظروف العمل بواسطة التعاون في مكان العمل وتيسير الحوار بين الشركاء الاجتماعيين والمشتريين الدوليين من أجل ضمان دورة منتظمة وشفافة ومتواصلة من التحسينات والتعاون عبر الحدود. ويقوم كل مصنع بشارك في البرنامج بإنشاء لجنة استشارية لتحسين الإنتاجية تعنى بتعزيز الحوار بشأن مجموعة من المسائل. وعلى مستوى القطاع يسترشد المشروع بلجنة استشارية للمشاريع تتألف من ثلاثة ممثلين لكل من حكومة كمبوديا ورابطة مصنعي الملابس في كمبوديا والحركة النقابية الكمبودية. ورغم أن المشروع قد لا يكون السبب الوحيد في ذلك، تجدر الإشارة إلى أن المشاركة النقابية قد ارتفعت من نسبة تتراوح بين ٢٥ و ٣٠ في المائة في عام ٢٠٠١ إلى ٤٣ في المائة في عام ٢٠٠٦ وفي غضون ذلك، سجلت كمبوديا نمواً قوياً ومستمراً على مستوى الاقتصاد والعمالة نتج إلى حد كبير عن أداء قطاع الملابس.

انظر:

Cambodia : Women and work in the industry; a study jointly developed and implemented by ILO Better Factories Cambodia, The World Bank Justice for the Poor Program, CARE International and UNIFEM, 2006, p. 25.

٣٠٤. وتبين الأرقام الواردة أعلاه أنه في حين تعترف الدول المانحة بأهمية مشاريع التعاون التقني إجمالاً، لم يعد الاهتمام منصباً على تشجيع الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية كهدف على حدة. فالأموال المتاحة للتعاون التقني

أي الولايات المتحدة وهولندا والمملكة المتحدة وإيطاليا - مهماً. وإبان ذلك، ظهر كل من السويد والنرويج والمفوضية الأوروبية كالجهاز الداعم الرئيسية الثلاث لتعزيز العمل اللائق في برنامج التعاون الإنمائي.



عن تطبيق قانون العمل - وإنفاذه في بعض الحالات. وركزت المشاريع بصفة خاصة على مفتشي العمل ومساعدتهم للارتقاء بنظمهم وبقدرتهم لا على إنفاذ القانون فحسب بل على العمل كمصدر معلومات لأصحاب العمل وللعمّال على السواء. وفي حالات كثيرة زوّدت المشاريع مفتشي العمل بالمعدات الأساسية اللازمة لأداء عملهم.

٣١٠. وساعدت مشاريع منظمة العمل الدولية على وضع وتحسين عمليات هيئات تسوية منازعات العمل. وبُشرت في بعض الحالات عملية ترمي إلى وضع الحوار الاجتماعي في إطار مؤسسي. وقّمت مشاريع المنظمة التدريب والدعم للمسؤولين عن تسوية منازعات العمل، بمن في ذلك أعضاء الجهاز القضائي، واستطاعت تنمية مهارات مستعملي خدمات تسوية المنازعات.

٣١١. وفي جميع الحالات، توخّت المشاريع بناء قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال على تحسين تمثيل هيئاتها المكونة والاضطلاع التام بدورها في النظم الحديثة للعلاقات الصناعية والمساهمة في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وساهمت مشاريع التعاون التقني في إرساء الإدارة السديدة والديمقراطية، وذلك بدعمها لكل من الشركاء الثلاثين وبالعمل معهم على تصميم أنشطة المشاريع وتقديمها.

٣١٢. قدمت المشاريع الدعم أو التدريب لآلاف النقابيين وأطلعتهن على قوانين العمل الجديدة وتكفلت بتثقيفهم فيما يتعلق بتقنيات المفاوضة والتفاوض الأساسية. كذلك قدمت المشاريع الدعم أو التدريب لآلاف أصحاب العمل في المواضيع ذاتها ويسّرت المناقشات الثلاثية بشأن مجموعة من القضايا.

٣١٣. وترمي المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية إلى تحقيق نتائج مستدامة. ويتمثل أحد المؤشرات الرئيسية للاستدامة في قرار القيام في الآن ذاته بالتصديق على الاتفاقيات ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية والوفاء بالالتزامات الدولية عن طريق تنقيح الأطر القانونية الوطنية. وأدت مشورة المنظمة ومساعدتها دوراً في عدة حالات تصديق حديثة على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وجرى إصلاح قوانين العمل في أكثر من اثني عشر بلداً.

٣١٤. ولا بد من تعزيز القدرة المؤسسية للحكومات وأصحاب العمل والعمّال لكي يكون للتشريع الجديد تأثير إيجابي في أرض الواقع. ويؤدي التدريب دوراً رئيسياً في هذا الصدد. وقد عملت المشاريع على مساعدة البلدان على إرساء ممارسات سليمة في العلاقات الصناعية ستدوم بعد انتهاء المشاريع، وذلك مثلاً بتدريب المدربين وتيسير دمج العلاقات الصناعية في المناهج الجامعية أو في الدورات التدريبية النقابية. وتشير تقارير واردة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال المستفيدة إلى أن التعاون التقني للمنظمة أثر تأثيراً كبيراً في تحسين مؤسساتها. وفي جميع البلدان المشمولة بالمشاريع، نقل المشاركون بصفة مباشرة في المشروع معارفهم ومهاراتهم أو استخدموها بطرق تدل على أن النتائج ستكون مستدامة.

والمساعدة التقنية في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لم تضاه البتة تلك المتاحة للقضاء على عمل الأطفال أو العمل الجبري.

٣٠٥. وأوصى الخبراء المستشارون المستقلون المعنيون بالإعلان بتخصيص ما يكفي من موارد الميزانية العادية لتنفيذ أنشطة في هذا المجال على نحو فعّال. كما أوصوا بتوجيه نداء إلى مجتمع المانحين من أجل تقديم دعم كبير ومتواصل خارج عن الميزانية للتعاون التقني بغية تلبية الطلبات الكبيرة والمتزايدة باستمرار من جانب الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على أنشطة بناء القدرات المتصلة بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية.

## عمليات التقييم والدروس المستخلصة

٣٠٦. أدى الجيل الأول من مشاريع التعاون التقني في إطار إعلان منظمة العمل الدولية إلى عدد من النتائج الإيجابية. والتعاون التقني عملية طويلة ومعقدة تقتضي مرونة وتقييماً مستمراً. وتتطلب العملية أحياناً تغييراً في المواقف وفي الممارسات الاجتماعية المتجذرة. ولا بد من توافر الوقت والموارد لتحقيق النتائج. ويعتمد نجاح مشاريع التعاون التقني في هذا المجال إلى حد كبير على الإرادة السياسية لإحداث التغيير وعلى تواصل دعم المجتمع الدولي. واعتمد التقدّم حتى الآن على الدعم السخيّ المقدم من قلة من المانحين. ولا يمكن لموارد الميزانية العادية أن تلبي الطلبات القائمة حتى إذا اجتمعت جهود إدارات ومكاتب ميدانية مختلفة.

٣٠٧. وخضعت جميع مشاريع التعاون التقني في إطار برنامج الإعلان لتقييم نهائي مستقل؛ كما خضع معظمها لتقييم في منتصف المدة. ويتضمن جدول التعاون التقني الوارد في الملحق السابع بهذا التقرير بعض الاستنتاجات التي خلّصت إليها عمليات التقييم هذه بخصوص التأثير والاستدامة. واستند آخر تقييم للأثار أجري في عام ٢٠٠٧ إلى دراسة حالة مفصلة في ٤ بلدان. وتقدّم الفقرات التالية نبذة وجيزة عن الاستنتاجات العامة.

٣٠٨. واستند برنامج الإعلان إلى خبرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الحكومات وأصحاب العمل والعمّال في أكثر من ٥٠ بلداً في العالم على أداء دور بناء في النظم الديمقراطية والحديثة لعلاقات العمل. وقد استطاع أن يدعم الحكومات بتيسير صياغة واعتماد التشريعات والقيام في الآن ذاته بتشجيع مشاركة جميع الشركاء الثلاثين في عملية وضع سياسة تشريعية.

٣٠٩. واهتمت مشاريع التعاون التقني للمنظمة عن كثب بدور المسؤولين الحكوميين الذين يتولون المسؤولية الأولى

4 انظر:

EVAl site at <http://www.ilo.org/intranet/english/bureau/program/eval/index.htm> ، للاطلاع على موجزات بعض عمليات التقييم هذه.

315. وعملت مشاريع منظمة العمل الدولية أيضاً على تحقيق الاستدامة على المدى الطويل بالتركيز على توعية العمال وأصحاب العمل وعامة الجمهور. وتمثلت إحدى الاستراتيجيات الناجحة في حالات عديدة في استخدام الإذاعات والصحف الناطقة باللغات المحلية لنشر المعلومات. وتساعد التوعية على تعزيز إنجازات مشروع ما وتوليد طلب محلي على مزيد من التقدم.

316. ولا تزال العديد من التحديات قائمة بما أن جلّ العمال في بلدان نامية كثيرة ينشطون في الاقتصاد غير المنظم حيث لا تطبق غالباً قوانين العمل. ولمواجهة هذه المشكلة، يجب أن تتاح مساعدة منظمة العمل الدولية للنقابات ورابطات أصحاب العمل بغية دعم جهودها في مجال التوعية. ولا بد من أن تكفل المشاريع تغطية قوانين العمل للعمال في جميع القطاعات. وفي حالات كثيرة يستبعد مثلاً العاملون في الزراعة ومناطق تجهيز الصادرات أو العمال المهاجرون. وقد يتعين على المشروع تخصيص عناصر لهذه القطاعات وفئات العمال. وفي حالة العمال المهاجرين قد يكون من الأجدى التصدي للحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية بالاقتران مع الحق في عدم التمييز والقضاء على العمل الجبري والاتجار.

319. وأبرز تنفيذ خطة العمل أيضاً بعض المسائل التطبيقية الواجب معالجتها. وتتاول الخبراء المستشارون في منظمة العمل الدولية المعنيين بالإعلان أوجه التعقيد في هذا الصدد، وهي تشمل ما يلي: "مشاركة العديد من الوحدات والإدارات في العملية دون أن تكون وحدة معينة مسؤولة عن تصميم وتنفيذ التعاون التقني والمساعدة التقنية في هذا المجال؛ نقص في اهتمام المانحين؛ العائد في جزء منه إلى نوعية الموضوع وفي جزء آخر إلى عدم وجود وحدة تنسيق؛ ضرورة إعادة تحديد المنطلقات، دون البدء بالضرورة بالتصديق أو بالقطاعات أو مجموعات العمال التي يصعب تنظيمها، بل الانطلاق من العلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية أو الأنشطة القطاعية أو تقوية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل القائمة.

317. وبخصوص التنفيذ الفعلي لمشاريع التعاون التقني بُذلت جهود لإشراك مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في مكتب العمل الدولي والاختصاصيين فيها في المكاتب الميدانية للمنظمة منذ مراحل تصميم المشروع الأولى. وجرى ذلك عن طريق مشاورات بشأن مسودات وثائق المشاريع ذات الصلة، وفي بعض الحالات عن طريق مشاركة المكتبيين في بعثات تصميم المشروع (في الجنوب الأفريقي مثلاً). ولدى بدء المشاريع، يطلب من المستشار التقني الرئيسي إبقاء اختصاصيي المكتبيين على علم بالأنشطة المخططة. وينبغي الإبقاء على هذا التعاون والتنسيق وتحسينهما. وهذا الأمر لا غنى عنه لاستدامة أنشطة المشاريع على المدى الطويل. وينبغي أن يشكل عمل هذه المشاريع جزءاً لا يتجزأ من عمل اختصاصيي منظمة العمل الدولية في الميدان.

320. علاوة على ذلك، ساهم في نجاح هذه الأنشطة مشاركة وحدات شتى في المقر وفي الميدان ووضع أدوات متنوعة تتصل بهذه الحقوق والمبادئ. وشملت الإنجازات المشاريع الكبرى والمساعدة صغيرة النطاق عن طريق خدمات المشورة. وتنوع وسائل عمل المنظمة مفيد. وبالنظر إلى تردد بعض الهيئات المكونة في المشاركة في أنشطة تتعلق بالحرية النقابية، ينبغي أن تكون المنظمة قادرة على توفير أنشطة مصممة وفق الحالات على نطاق كبير وصغير. ولا بد من أن تأخذ خطة عمل واقعية في هذا المجال جميع هذه العناصر في الحسبان وأن تحدد الجوانب التي يمكن المضي في تحسينها على مدى السنوات الأربع المقبلة.

318. ولا بد من تأمين مشاركة ثلاثية أقوى وأكثر تركيزاً





## الفصل السادس

### التطلع إلى المستقبل: إعداد خطة عمل للسنوات الأربع المقبلة

٣٢١. قبل صياغة عناصر خطة العمل، من المفيد التذكير بالسياق الذي ستنطبق فيه. وكما ذكر في مستهل هذا التقرير العالمي، سيشهد عام ٢٠٠٨ عدداً من المناسبات المهمة. فهو يتصادف والذكرى العاشرة على اعتماد إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كما يحتفل بمرور ستين عاماً على اعتماد اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧). وفي الوقت نفسه، تنطلق البرامج القطرية للعمل اللائق لدى منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني، ويناقش مؤتمر العمل الدولي كيفية تعزيز قدرة المنظمة على الوفاء بالتزاماتها بموجب ولايتها بصورة أفضل. وفي هذا الإطار السياقي، سوف ينظر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، في اعتماد خطة عمل بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية للسنوات الأربع المقبلة، أخذاً في الاعتبار مناقشة المؤتمر لهذا التقرير.

٣٢٢. وقد لاحظ هذا التقرير أنه خلال السنوات العشر الأخيرة التي تلت اعتماد إعلان ١٩٩٨، شهدت الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ تصديقات جديدة. غير أنّ بعض البلدان التي تتمتع باقتصادات ونسبة سكانية كبيرة لم تصدق بعد عليهما، وفي العديد منها، لا تبذل أي جهود نشطة على ما يبدو حالياً باتجاه عملية التصديق. أضف إلى أن التصديق مهم ولكنه ليس كافياً في حد ذاته. فالإصلاحات التشريعية والتدابير الرامية إلى زيادة قدرة الشركاء الاجتماعيين الثلاثة جميعاً على تعزيز المبادئ والحقوق المعنية والجهود الهادفة إلى تعزيز وعي العموم بأهميتها، إنما هي أساسية برمتها. وفي حين أنّ التدابير الكمية ضعيفة كما هو معروف في هذا المجال، من الواضح تماماً أنّ العديد من العمال وأصحاب العمل لا يتمتعون بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية. ومن الضروري اتخاذ إجراءات متنوعة من أجل توسيع هذه الحقوق لتشمل المزيد من الناس، لضمان تطبيقها عالمياً.

٣٢٣. لقد تم إحراز تقدم مهم، لا سيما فيما يتعلق بتعزيز الحقوق نفسها من جانب عدد من المنظمات متعددة الأطراف

٣٢٤. وكان من شأن الخبرة في مجال التعاون التقني بموجب متابعة الإعلان، أن مهّدت الطريق أمام فريق الخبراء المستشارين المستقلين، الذي يستعرض منذ عام ٢٠٠٠ التقارير السنوية للحكومات عن التقدم المحرز باتجاه تحسين احترام وتطبيق الحقوق الأساسية، كي يبدي تعليقات مفادها أنه رغم اختلاف الأوضاع من بلد لآخر، ينبغي لاستراتيجيات النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية أن تأخذ في الاعتبار عدداً من العناصر، منها:

(أ) الترابط بين المبادئ والحقوق الأساسية الأربعة في العمل والتي يعزز بعضها البعض عملياً وبين الدور الرئيسي للحرية النقابية في هذا الصدد؛

(ب) الحاجة إلى تقييم الأوضاع القانونية والعملية على حد سواء ومعالجة المشاكل المرتبطة بتنفيذ هذه المبادئ والحقوق بالنسبة إلى الشركاء الاجتماعيين الثلاثة كافة، ولاسيما الحكومات؛

(ج) الحاجة إلى تشجيع التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ اللتين يحتمل أن تصبحا مختلفتين عن ركب الاتفاقيات الأساسية الأخرى؛

(د) الحاجة إلى توفير المزيد من التعاون التقني للمساعدة على تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بشكل متكامل ضمن البرامج القطرية للعمل اللائق؛

(هـ) الحاجة إلى التدريب وبناء القدرات لتمكين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من تعزيز الحقوق

**٣٢٧.** تقديم الخدمات للهيئات المكونة. كما جرت عليه العادة في السابق، ينبغي أن تركز هذه النقطة على مجالات أساسية لخلق ظروف تمكينية للتنفيذ الفعال لحقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية. وهذه المجالات هي: إنشاء إطار تشريعي تمكيني، بما في ذلك توفير المشاركة في صياغة قانون العمل؛ تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على تنظيم أعضائها وعلى المفاوضة الجماعية؛ إقامة إدارات عمل تيسيرية وداعمة، بما في ذلك في عمل الهيئات الثلاثية والثنائية؛ تعزيز الإنفاذ من خلال تفتيش العمل والهيئات القضائية، إلى جانب إيجاد آلية لتسهيل تسوية منازعات العمل. وسيولى الاهتمام إلى السياسات والاستراتيجيات التي تتضمن مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مع إعادة التأكيد على مبادئ إقامة منظمات فعلية ومستقلة وتمثيلية. وينبغي تقديم المساعدة التقنية لضمان الاستخدام الفعلي للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية كأداة لمعالجة العناصر الأساسية لبرنامج العمل اللائق بشأن الحقوق والتمثيل في العمل والاستخدام والإنتاجية وظروف العمل والحماية الاجتماعية.

**٣٢٨.** تحسين قاعدة معارف منظمة العمل الدولية تعزيزاً لحقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية. سيتطلب ذلك العمل بشكل وثيق مع الهيئات المكونة من أجل وضع أساليب موثوقة لقياس مدى تطبيق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية عملياً، حتى يصبح من الممكن تتبع التطورات في مختلف البلدان مع مرور الزمن. ويتطلب ذلك أيضاً جمع المعلومات وتحليل الاتجاهات الأساسية والمسائل البارزة في القطاعين العام والخاص على حد سواء. وتشمل المجالات المحددة التي ينبغي إيلاؤها الاهتمام أساليب تأثير ممارسة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وعلى الحصائل الاجتماعية والاقتصادية؛ المسائل المحددة في القطاع العام وغيره من القطاعات المختارة، بما في ذلك القطاعات التي تكون فيها الحقوق مقيدة أو تلك التي تبين أن من الصعب ممارستها. ومن شأن تحسين قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بهذه الطريقة أن يساعد أيضاً على توسيع عمل التوعية والتركيز عليه بشكل أفضل مع مختلف الشركاء، انطلاقاً من الهيئات المكونة المباشرة لمنظمة العمل الدولية وصولاً إلى أعضاء البرلمان وغيرهم من صانعي السياسات والوكالات الشريكة في النظام المتعدد الأطراف.

**٣٢٩.** وقد خلفت التغيرات الهيكلية التي نشأت عن العولمة انعكاسات كبيرة على الظروف والشروط التي يعمل بموجبها الناس، ومنظمة العمل الدولية مدعوة إلى أن تواجه هذه التحديات. وتعزيز الحرية النقابية وتطبيقها والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية إنما هي في صميم ولاية منظمة العمل الدولية. والحرية النقابية ضرورية لحقوق الإنسان والديمقراطية وللتنمية الاجتماعية والاقتصادية السليمة. وتشكل مواجهة هذا التحدي في حد ذاتها فرصة لتعزيز العمل اللائق إذ إن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية هما أيضاً وسيلتان للبحث عن حلول مثلى لمسائل أخرى في عالم العمل. وستواصل منظمة العمل الدولية، بدعم ومشاركة هيئاتها المكونة، التعويل على التقدم المحرز حتى الآن.

الأساسية بفعالية ومشاركتها في جميع مراحل عملية التنفيذ وتقاسم الخبرات الناجحة في هذا الصدد؛

(و) الحاجة إلى مواصلة الاهتمام بصورة محددة بالقطاعات الصناعية وفئات العمال وأصحاب العمل، التي تحتاج لمثل هذا الاهتمام وتوسيع نطاق الحق في الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية ليشملا الفئات التي لا تتمتع بهما.

**٣٢٥.** ومنذ صدور التقرير العالمي الأول حول هذا الموضوع عام ٢٠٠٠، توضح ما ينبغي القيام به، أي: تشجيع التصديق والتنفيذ الفعال لمعايير العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية؛ تقديم الخدمات للهيئات المكونة في المجالات التي تساعد على إنفاذ هذه المبادئ؛ اتخاذ تدابير لتعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية لتسهيل هذا العمل ومهام التوعية الخاصة بها. وأشار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي مؤخراً إلى هذا البرنامج الأساسي، في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٧، في معرض بحثه للوثيقة المتعلقة بالمفاوضة الجماعية وبرنامج العمل اللائق<sup>١</sup>. وفي الروح نفسها، واستناداً إلى الاستنتاجات التي توصل إليها هذا التقرير، لا بد للإجراءات المستقبلية من أن تواصل التركيز على المجالات الرئيسية الثلاثة الواردة أدناه.

**٣٢٦.** التصديق والتنفيذ الفعال للاتفاقيات ذات الصلة. لقد سبق للمكتب أن استخدم المعلومات المتاحة له من خلال إجراءات الاستعراض السنوية بموجب الإعلان من أجل وضع الخطوط الأساسية لجميع الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وقد أجري عدد من دراسات الحالة المتعمقة في بلدان متطوعة مختارة لإظهار مختلف النهج وأثرها في التوصل إلى احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها. ومن الممكن اتخاذ إجراء آخر من أجل تسهيل تبادل المعارف والخبرة بين البلدان غير المصدقة على أساس إقليمي أو دون إقليمي بهدف تحسين تعزيز المبادئ والحقوق والتقييد بها. وينبغي أن يتضمن هذا العمل استعراضات وحوارات ثلاثية وطنية في البلدان المعنية وأن تدعمه البرامج القطرية للعمل اللائق، وأن ينفذ بالتعاون الوثيق مع إدارة معايير العمل الدولية وإدارة قانون العمل وإدارة العمل والحوار الاجتماعي ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومختلف المكاتب دون الإقليمية وبرنامج الإعلان. ومن شأن مثل هذا النشاط أن يثير الوعي والمعارف ويعزز الحوار فيما بين الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، ويشجع تصديق وتطبيق الاتفاقيات الأساسية ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية ويحدد الخطوات العملية التي يمكن اتخاذها من أجل النهوض بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ضمن البرامج القطرية للعمل اللائق.

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: المفاوضة الجماعية وبرنامج العمل اللائق، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٠، جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٧، الوثيقة GB.300/ESP/1.







## الملاحق

### الملحق الأول: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته

ومعالجة هذه المعايير والهيئة المختصة بذلك، وهي تتمتع بدعم وإقرار عالميين في مجال تعزيز الحقوق الأساسية في العمل بصفتها تعبيراً عن مبادئها الدستورية؛

ولما كانت هناك حاجة ماسة وملحة - في وضع يتزايد فيه الاعتماد الاقتصادي المتبادل - إلى إعادة التأكيد على ثبات المبادئ والحقوق المضمنة في دستور المنظمة وإلى تعزيز تطبيقها على الصعيد العالمي،

فإن مؤتمر العمل الدولي،

١- يُذكر:

(أ) بأن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد قبلت بمجموعها، بانضمامها إلى المنظمة بملاء إرادتها، المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا، وأنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتماشى مع الظروف الخاصة بكل منها؛

(ب) بأن هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات التي يقر بأنها اتفاقيات أساسية، سواء داخل منظمة العمل الدولية أم خارجها.

٢- يُعلن أن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقاً لما ينص عليه الدستور، وهي:

(أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛

(ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛

(ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛

(د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

لما كان إنشاء منظمة العمل الدولية قائماً على الاقتناع بأن إقامة العدالة الاجتماعية هي أمر أساسي من أجل توفير الظروف الكفيلة بتحقيق سلام عالمي دائم؛

ولما كان النمو الاقتصادي أمراً أساسياً، ولكنه غير كاف في حد ذاته لضمان العدالة والتقدم الاجتماعي واجتثاث الفقر، مما يؤكد الحاجة إلى أن تقوم منظمة العمل الدولية بالترويج لسياسات اجتماعية وطيدة وبتعزيز العدالة والمؤسسات الديمقراطية؛

ولما كان من واجب منظمة العمل الدولية أن تقوم الآن أكثر من أي وقت مضى بتوظيف جميع وسائلها من النشاط المعيارى والتعاون التقني والبحوث في سائر ميادين اختصاصها، لا سيما العمالة والتدريب المهني وظروف العمل، بغية ضمان أن تعزز السياسات الاقتصادية والاجتماعية بعضها بعضاً في إطار استراتيجية عالمية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من أجل إقامة تنمية واسعة القاعدة ومستدامة؛

ولما كان من واجب منظمة العمل الدولية أن تولي عناية خاصة لمشاكل الأشخاص من ذوي الاحتياجات الاجتماعية الخاصة، ولا سيما العاطلون عن العمل والعمال المهاجرون، وأن تحشد وتشجع الجهود الدولية والإقليمية والوطنية الرامية إلى حل مشاكل هؤلاء الأشخاص وأن تعزز السياسات الفعالة الرامية إلى استحداث الوظائف؛

ولما كان ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يكتسب، في إطار السعي لتحقيق المواكبة بين التقدم الاجتماعي والنمو الاقتصادي، أهمية ودلالة متميزتين، إذ يضمن للمعنيين أنفسهم إمكانية المطالبة بحرية وعلى أساس من التكافؤ في الفرص بمشاركة عادلة في الثروات التي أسهموا في تحقيقها، كما يضمن لهم تحقيق أقصى ما يتمتعون به من طاقات بشرية كامنة؛

ولما كانت منظمة العمل الدولية هي المنظمة الدولية المنوطة بموجب دستورها بوضع معايير العمل الدولية

للاتفاقيات غير المصدقة سوى تعديلات يسيرة على طرائق التطبيق الحالية الواردة في الفقرة الفرعية ٥ (هـ) من المادة ١٩ من الدستور، في حين أن التقرير العالمي سيستخدم للحصول على أفضل النتائج من الإجراءات المنفذة وفقاً للدستور.

## ثانياً - المتابعة السنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدقة

### ألف - الغاية والنطاق

١- الغاية هي إتاحة الفرصة لإجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول التي لم تصدق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية والتي تتماشى مع هذا الإعلان، وذلك عن طريق إجراءات مبسطة تحل محل الاستعراض الذي يجري مرة واحدة كل أربع سنوات والذي أقره مجلس الإدارة عام ١٩٩٥.

٢- ستغطي المتابعة في كل سنة من السنوات الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية المحددة في الإعلان.

### باء - الطرائق

١- تستند المتابعة إلى التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء بمقتضى الفقرة الفرعية ٥ (هـ) من المادة ١٩ من الدستور. وستوضع نماذج التقارير بطريقة تسمح بالحصول على معلومات عن أية تغييرات يمكن أن تكون قد طرأت على قوانين وممارسات الحكومات التي لم تصدق على اتفاقية أو أكثر من الاتفاقيات الأساسية، مع إيلاء الاعتبار الواجب للمادة ٢٣ من الدستور وللممارسة القائمة.

٢- يقوم مجلس الإدارة باستعراض هذه التقارير وفقاً لتصنيف المكتب لها.

٣- يمكن للمكتب أن يطلب إلى مجموعة خبراء وضع مقدمات للتقارير المصنفة على هذا النحو من شأنها استعراض الأنظار إلى أية جوانب قد تستدعي دراسة أكثر تعمقاً. ويتولى مجلس الإدارة تعيين مجموعة الخبراء المذكورة لهذه الغاية.

٤- ينبغي النظر في إجراء تعديلات على الإجراءات الحالية المتبعة في مجلس الإدارة لإتاحة المجال أمام الدول الأعضاء غير الممثلة في مجلس الإدارة لتقديم الإيضاحات التي قد يبدو أثناء مناقشات هذا المجلس أنها لازمة أو مفيدة لاستكمال المعلومات الواردة في تقاريرها بالطريقة الأنسب.

## ثالثاً - التقرير العالمي

### ألف - الغاية والنطاق

١- تتمثل غاية هذا التقرير في أن يقدم صورة شاملة ودينامية لكل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية، بناء على ما تمت ملاحظته في فترة السنوات الأربع السابقة، وأن يكون بمثابة أساس لتقييم فعالية المساعدة التي تقدمها المنظمة، وتحديد الأولويات بالنسبة للفترة اللاحقة على شكل

٣- يقر بالالتزام المترتب على المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء فيها استجابة لمتطلباتها القائمة والمعلنة، وذلك من أجل تحقيق هذه الأهداف من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها الدستورية والعملية وموارد الميزانية، بما في ذلك تعبئة الموارد الخارجية والدعم الخارجي، ومن خلال تشجيع المنظمات الدولية الأخرى - التي تقيم منظمة العمل الدولية معها علاقات بمقتضى المادة ١٢ من دستورها - على دعم هذه الجهود، وذلك:

(أ) بتقديم التعاون التقني والخدمات الاستشارية بغية تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها؛

(ب) بمساعدة الدول الأعضاء التي لم يكن في وسعها حتى الآن التصديق على بعض هذه الاتفاقيات أو على جميعها في الجهود التي تبذلها من أجل احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وتعزيز هذه المبادئ وتحقيقها؛

(ج) بمساعدة الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى توفير مناخ ملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٤- يقرر إقامة آلية متابعة ترويجية موثوقة وفعالة لتنفيذ هذا الإعلان تنفيذاً كاملاً وفقاً للطرائق المبينة في المرفق اللاحق الذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذا الإعلان.

٥- يشدد على أنه لا يجوز استخدام معايير العمل لغايات تجارية حمائية، وأنه ليس هناك في هذا الإعلان ولا في متابعته ما يمكن الاستشهاد به أو استخدامه لمثل هذه الغايات. وفضلاً عن ذلك، فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال التشكيك في الميزة النسبية لأي بلد من البلدان على أساس هذا الإعلان ومتابعته.

## مرفق: متابعة الإعلان

### أولاً - الهدف العام

١- إن هدف المتابعة التي يرد وصفها تالياً هو تشجيع الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في المنظمة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية المرسوخة في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان فيلادلفيا والتي يؤكد عليها هذا الإعلان من جديد.

٢- وتمشياً مع هذا الهدف الذي يتسم بطابع ترويجي بحت، تمهد هذه المتابعة السبيل أمام تحديد المجالات التي يمكن أن تكون مساعدة منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء فيها من خلال أنشطتها في ميدان التعاون التقني مجدية بالفعل، وذلك لمساعدتها على تطبيق هذه المبادئ والحقوق الأساسية. ولا تشكل هذه المتابعة بديلاً للآليات الإشرافية القائمة، كما أنها لن تعيق سير عملها. وبالتالي فإن الأوضاع الخاصة التي تقع ضمن نطاق هذه الآليات لا يمكن أن تخلص أو يعاد فحصها في إطار هذه المتابعة.

٣- إن شقي هذه المتابعة الموصوفين تالياً يستندان إلى إجراءات قائمة أصلاً، ولن تقتضي المتابعة السنوية

#### رابعاً - ومن المفهوم أنه:

١- يجب تقديم مقترحات بالتعديلات التي يجب إدخالها على كل من النظام الداخلي لمجلس الإدارة والنظام الأساسي للمؤتمر من أجل تطبيق الأحكام السابقة.

٢- يتعين على المؤتمر أن يستعرض سير أعمال هذه المتابعة في الوقت المناسب على ضوء الخبرة المحصلة، لكي يقيم ما إذا كانت قد استوفت الهدف العام المشار إليه في الجزء أولاً على نحو ملائم.

النص الوارد أعلاه هو إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي حسب الأصول في دورته السادسة والثمانين التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في ١٨ حزيران/يونيه ١٩٩٨.

وتصديقاً على ذلك، نوقع أدناه في هذا اليوم التاسع عشر من حزيران/يونيه عام ١٩٩٨.

رئيس المؤتمر،  
جان - جاك أوكسلان.

المدير العام لمكتب العمل الدولي،  
ميشيل هانسن.

خطط عمل للتعاون التقني الذي يرمي بشكل خاص إلى حشد الموارد الداخلية والخارجية اللازمة لتنفيذها.

٢- سيغطي هذا التقرير فئة واحدة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية كل سنة بالتعاقب.

#### باء - الطرائق

١- سيجري وضع هذا التقرير تحت مسؤولية المدير العام، وبالاستناد إلى المعلومات الرسمية أو المعلومات التي يتم جمعها وتقييمها وفقاً للإجراءات القائمة. وبالنسبة للبلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات الأساسية، سيستند هذا التقرير بوجه خاص إلى استنتاجات المتابعة السنوية المشار إليها آنفاً. أما بالنسبة للدول التي صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، فسيستند هذا التقرير بشكل خاص إلى التقارير المعالجة في إطار المادة ٢٢ من الدستور.

٢- سيقدم هذا التقرير إلى المؤتمر لإجراء مناقشة ثلاثية بصدده بوصفه تقريراً للمدير العام. وربما يعالج المؤتمر هذا التقرير على حدة وبشكل منفصل عن التقارير التي تقدم بمقتضى المادة ١٢ من نظامه الأساسي، وربما يبحثه في جلسة مكرسة له بكاملها، أو بأية طريقة مناسبة أخرى. ومن ثم، يترك لمجلس الإدارة أمر وضع استنتاجاته بشأن الأولويات وخطط العمل الخاصة بالتعاون التقني التي يتعين تنفيذها خلال فترة السنوات الأربع القادمة، وذلك في دورة قريبة من دوراته القادمة.

## الملحق الثاني

# نص الأحكام الموضوعية في الاتفاقية رقم ٨٧<sup>١</sup>

## اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم<sup>٢</sup>

### الجزء الأول - الحرية النقابية

#### المادة ١

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بإنفاذ الأحكام التالية.

#### المادة ٢

للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات.

#### المادة ٣

١- لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها.

٢- تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة.

#### المادة ٤

لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.

#### المادة ٥

لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها، ولأي من هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل.

#### المادة ٦

تنطبق أحكام المواد ٢ و٣ و٤ من هذه الاتفاقية على الاتحادات والاتحادات العامة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

#### المادة ٧

لا يخضع اكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم واتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق أحكام المواد ٢ و٣ و٤ من هذه الاتفاقية.

#### المادة ٨

١- يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظمات كل منهم قانون البلد في ممارستهم لحقوقهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص أو الجماعات المنظمة.

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في سان فرانسيسكو، حيث عقد دورته الحادية والثلاثين في ١٧ حزيران/يونيه ١٩٤٨،

إذ قرر أن يعتمد، في شكل اتفاقية، بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن "إقرار مبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم،

وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجدداً "أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم"،

وإذ يرى أن مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي يجب أن تشكل أساس التنظيم الدولي،

وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أقرت هذه المبادئ في دورتها الثانية، وأنها دعت منظمة العمل الدولية إلى مواصلة كل ما لديها من جهد حتى يمكن اعتماد اتفاقية دولية أو أكثر،

يعتمد، في هذا اليوم التاسع من تموز/يوليه عام ثمان وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨:

<sup>١</sup> يرد النص الكامل للاتفاقية، بما في ذلك الأحكام الختامية على العنوان:

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/single.pl?query=011948087@ref&chspec=01>

<sup>٢</sup> دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في ٤ تموز/يوليه ١٩٥٠.

المادة ١٠

يعني مصطلح "منظمة" في مفهوم هذه الاتفاقية أي منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الجزء الثاني - حماية حق التنظيم

المادة ١١

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل حقهم في التنظيم بحرية.

٢- لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على مساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات.

المادة ٩

١- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى إنطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

٢- وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكفله هذه الاتفاقية.

## الملحق الثالث

### نص الأحكام الموضوعية في الاتفاقية رقم ٩٨<sup>١</sup>

#### اتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية<sup>٢</sup>

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثانية والثلاثين في ٨ حزيران/يونيه ١٩٤٩،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد، في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام تسع وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:

#### المادة ١

١- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي.

٢- تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها -

(أ) جعل استخدام عامل مشروطاً بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة؛

(ب) تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضاً لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.

#### المادة ٢

١- تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.

٢- وبوجه خاص، تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل.

#### المادة ٣

تقام عند الاقتضاء آلية مناسبة للظروف الوطنية بغية ضمان احترام حق التنظيم وفقاً لتعريفه في المادتين السابقتين.

#### المادة ٤

تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.

#### المادة ٥

١- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

٢- وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكفله هذه الاتفاقية.

#### المادة ٦

لا تتناول هذه الاتفاقية وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة، ولا تفسر بأي حال على وجه يسيء إلى حقوقهم أو إلى مركزهم.

<sup>١</sup> يرد النص الكامل للاتفاقية، بما في ذلك الأحكام الختامية على العنوان: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/single.pl?query=011949098@ref&chspec=01>

<sup>٢</sup> دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في ١٨ تموز/يوليه ١٩٥١.

## الملحق الرابع: جدول التصديقات على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨ والتقارير السنوية المقدمة بموجب متابعة الإعلان (حتى الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨)

الاتفاقية رقم ٨٧ – اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨  
الاتفاقية رقم ٩٨ – اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

تفسير الرموز الواردة في الجدول

R: اتفاقية مصدق عليها – اتفاقية غير مصدق عليها  
yes: تقرير سنوي متلقى no: تقرير سنوي غير متلقى  
n/a: لا ينطبق

التقرير السنوي لعام ٢٠٠٨ مقدم	التصديقات		الدول الأعضاء	التقرير السنوي لعام ٢٠٠٨ مقدم	التصديقات		الدول الأعضاء
	الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ٨٧			الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ٨٧	
n/a	R	R	بوركينافاسو	yes	-	-	أفغانستان
n/a	R	R	بوروندي	n/a	R	R	ألبانيا
yes	-	-	بروني دار السلام	n/a	R	R	الجزائر
n/a	R	R	كمبوديا	n/a	R	R	أنغولا
n/a	R	R	الكاميرون	n/a	R	R	انتيغوا وبربودا
yes	-	R	كندا	n/a	R	R	الأرجنتين
n/a	R	R	الرأس الأخضر	n/a	R	R	أرمينيا
n/a	R	R	جمهورية أفريقيا الوسطى	n/a	R	R	أستراليا
n/a	R	R	تشاد	n/a	R	R	النمسا
n/a	R	R	شيلي	n/a	R	R	أذربيجان
yes	-	-	الصين	n/a	R	R	جزر البهاما
n/a	R	R	كولومبيا	yes	-	-	البحرين
n/a	R	R	جزر القمر	n/a	R	R	بنغلاديش
n/a	R	R	الكونغو	n/a	R	R	بربادوس
n/a	R	R	كوستاريكا	n/a	R	R	بيلاروس
n/a	R	R	كوت ديفوار	n/a	R	R	بلجيكا
n/a	R	R	كرواتيا	n/a	R	R	بليز
n/a	R	R	كوبا	n/a	R	R	بنن
n/a	R	R	قبرص	n/a	R	R	بوليفيا
n/a	R	R	الجمهورية التشيكية	n/a	R	R	البوسنة والهرسك
n/a	R	R	جمهورية الكونغو الديمقراطية	n/a	R	R	بوتسوانا
n/a	R	R	الدانمرك	yes	R	-	البرازيل
n/a	R	R		n/a	R	R	بلغاريا

التقرير السنوي لعام ٢٠٠٨ مقدم	التصديقات		الدول الأعضاء
	الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ٨٧	
yes	R	-	الأردن
n/a	R	R	كازاخستان
yes	R	-	كينيا
n/a	R	R	كيريباتي
yes	-	-	جمهورية كوريا
yes	R	R	الكويت
n/a	R	R	فيرغيزستان
yes	-	-	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
n/a	R	R	لاتفيا
yes	R	-	لبنان
n/a	R	R	ليسوتو
n/a	R	R	ليبيريا
n/a	R	R	الجمهورية العربية الليبية
n/a	R	R	ليتوانيا
n/a	R	R	لكسمبرغ
n/a	R	R	مدغشقر
n/a	R	R	ملاوي
yes	R	-	ماليزيا
n/a	R	R	مالي
n/a	R	R	مالطا
عضو جديد	-	-	جزر مارشال
n/a	R	R	موريتانيا
n/a	R	R	موريشيوس
yes	-	R	المكسيك
n/a	R	R	جمهورية مولدوفا
n/a	R	R	منغوليا
n/a	R	R	الجزيل الأسود
yes	R	-	المغرب
n/a	R	R	موزامبيق
yes	-	R	ميانمار
n/a	R	R	ناميبيا
yes	R	-	نيبال
n/a	R	R	هولندا
yes	R	-	نيوزيلندا
n/a	R	R	نيكاراغوا
n/a	R	R	النيجر

التقرير السنوي لعام ٢٠٠٨ مقدم	التصديقات		الدول الأعضاء
	الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ٨٧	
n/a	R	R	جيبوتي
n/a	R	R	دومينيكا
n/a	R	R	الجمهورية الدومينيكية
n/a	R	R	إكوادور
n/a	R	R	مصر
n/a	R	R	السلفادور
n/a	R	R	غينيا الاستوائية
n/a	R	R	إريتريا
n/a	R	R	إستونيا
n/a	R	R	إثيوبيا
n/a	R	R	فيجي
n/a	R	R	فنلندا
n/a	R	R	فرنسا
n/a	R	R	غابون
n/a	R	R	غامبيا
n/a	R	R	جورجيا
n/a	R	R	ألمانيا
n/a	R	R	غانا
n/a	R	R	اليونان
n/a	R	R	غرينادا
n/a	R	R	غواتيمالا
n/a	R	R	غينيا
yes	R	-	غينيا - بيساو
n/a	R	R	غيانا
n/a	R	R	هايتي
n/a	R	R	هندوراس
n/a	R	R	هنغاريا
n/a	R	R	آيسلندا
yes	-	-	الهند
n/a	R	R	إندونيسيا
yes	-	-	جمهورية إيران الإسلامية
yes	R	-	العراق
n/a	R	R	أيرلندا
n/a	R	R	إسرائيل
n/a	R	R	إيطاليا
n/a	R	R	جامايكا
n/a	R	R	اليابان



التقرير السنوي لعام ٢٠٠٨ مقدم <sup>١</sup>	التصديقات		الدول الأعضاء
	الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ٨٧	
n/a	R	R	سوازيلند
n/a	R	R	السويد
n/a	R	R	سويسرا
n/a	R	R	الجمهورية العربية السورية
n/a	R	R	طاجيكستان
n/a	R	R	جمهورية تنزانيا المتحدة
yes	-	-	تاييلند
n/a	R	R	جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة
yes	-	-	تيمور - ليشتي
n/a	R	R	توغو
n/a	R	R	ترينيداد وتوباغو
n/a	R	R	تونس
n/a	R	R	تركيا
n/a	R	R	تركمانستان
n/a	R	R	أوغندا
n/a	R	R	أوكرانيا
n/a	R	R	المملكة المتحدة
yes	-	-	الإمارات العربية المتحدة
yes	-	-	الولايات المتحدة
n/a	R	R	أوروغواي
yes	R	-	أوزبكستان
n/a	R	R	فانواتو
n/a	R	R	جمهورية فنزويلا البوليفارية
yes	-	-	فيتنام
n/a	R	R	اليمن
n/a	R	R	زامبيا
n/a	R	R	زيمبابوي

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: استعراض التقارير السنوية المقدمة بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: مقدمة من إعداد الخبراء المستشارين في شؤون إعلان منظمة العمل الدولية لمجموعة التقارير السنوية، وثيقة مجلس الإدارة GB.301/3، الدورة ٣٠١، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٨.

التقرير السنوي لعام ٢٠٠٨ مقدم <sup>١</sup>	التصديقات		الدول الأعضاء
	الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ٨٧	
n/a	R	R	نيجيريا
n/a	R	R	النرويج
yes	-	-	عُمان
n/a	R	R	باكستان
n/a	R	R	بنما
n/a	R	R	بابوا غينيا الجديدة
n/a	R	R	باراغواي
n/a	R	R	بيرو
n/a	R	R	الفلبين
n/a	R	R	بولندا
n/a	R	R	البرتغال
yes	-	-	قطر
n/a	R	R	رومانيا
n/a	R	R	الاتحاد الروسي
n/a	R	R	رواندا
n/a	R	R	سانت كيتس ونيفس
n/a	R	R	سانت لوسيا
n/a	R	R	سانت فنسنت وجزر غرينادين
yes	-	-	ساموا
n/a	R	R	سان مارينو
n/a	R	R	ساوتومي وبرنسيب
yes	-	-	المملكة العربية السعودية
n/a	R	R	السنغال
n/a	R	R	صربيا
n/a	R	R	سيشل
n/a	R	R	سيراليون
yes	R	-	سنغافورة
n/a	R	R	سلوفاكيا
n/a	R	R	سلوفينيا
yes	-	-	جزر سليمان
yes	-	-	الصومال
n/a	R	R	جنوب أفريقيا
n/a	R	R	إسبانيا
n/a	R	R	سري لانكا
yes	R	-	السودان
n/a	R	R	سورينام

## الملحق الخامس قرار بشأن استقلالية الحركة النقابية

اعتمد في ٢٦ حزيران/يونيه ١٩٥٢

إن مؤتمر العمل الدولي المنعقد في دورته الخامسة والثلاثين،

إذ يشير إلى أن مؤتمر العمل الدولي قد صاغ أثناء دوراته الأخيرة في إطار عدد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية، مبادئ ترمي إلى إرساء الحرية النقابية وإقامة علاقات مهنية جيدة،

وإذ يرى أن وجود حركة نقابية مستقرة وحررة ومستقلة هو شرط أساسي لقيام علاقات مهنية جيدة، وأن من شأنه أن يساهم في تحسين الظروف الاجتماعية بوجه عام في جميع البلدان،

وإذ يلاحظ أن العلاقة بين الحركة النقابية والأحزاب السياسية تختلف حتماً من بلد إلى آخر،

وإذ يرى أن أي انتماء أو نشاط سياسيين من جانب النقابات يتوقفان على الظروف الخاصة السائدة في كل بلد،

وإذ يرى مع ذلك أن هناك ما يدعو في هذا المجال إلى وضع بعض المبادئ اللازمة لحماية حرية واستقلالية الحركة النقابية وصون رسالتها الأساسية المتمثلة في ضمان زيادة الرفاه الاقتصادي والاجتماعي لجميع العمال؛

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/يونيه ١٩٥٢ القرار التالي:

١- يتمثل الهدف الأساسي والدائم للحركة النقابية في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للعمال.

٢- تضطلع كذلك النقابات بدور هام تؤديه من خلال المشاركة في الجهود المبذولة في كل بلد من أجل تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتقديم مجموع السكان.

٣- من الأساسي لهذه الأغراض أن تصان حرية واستقلالية الحركة النقابية في كل بلد لتمكينها من أداء رسالتها الاقتصادية والاجتماعية دون أن تتأثر بالتغيرات السياسية التي يمكن أن تحدث.

٤- أحد الشروط التي تضمن هذه الحرية والاستقلالية هو أن تشكل النقابات دون النظر إلى الاعتبارات المتعلقة بالعرق والأصل الوطني أو الانتماء السياسي لأعضائها، وأن تسعى إلى تحقيق أهدافها النقابية على أساس تضامن جميع العمال ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

٥- إذا قررت النقابات، بما يتفق مع القوانين والأعراف المرعية في بلدانها وبناء على رغبة أعضائها، أن تقيم علاقات مع أحزاب سياسية أو أن تقوم بنشاط سياسي يتمشى مع الدستور من أجل تسهيل تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية، فإن هذه العلاقات أو هذا النشاط السياسي يجب ألا يكون من شأنهما أن يعيقا استمرارية الحركة النقابية أو وظائفها الاجتماعية والاقتصادية مهما كانت طبيعة التغيرات السياسية التي يمكن أن تحدث في البلد.

٦- يتعين على الحكومات، عندما تسعى إلى ضمان تعاون النقابات من أجل تنفيذ سياستها الاقتصادية والاجتماعية، أن تدرك أن قيمة هذا التعاون تتوقف بقدر كبير على حرية واستقلالية الحركة النقابية التي تعتبر عنصراً أساسياً لدفع عجلة التقدم الاجتماعي، وألا تسعى إلى تحويل هذه الحركة إلى أداة سياسية تستخدمها لتحقيق أهدافها السياسية. كما يتعين عليها ألا تتدخل في الوظائف العادية التي تقوم بها أي نقابة مندرعة بالعلاقات التي أقامتتها هذه النقابة بإرادتها مع حزب سياسي.

## الملحق السادس: قرار بشأن حقوق النقابات وعلاقتها بالحريات المدنية

اعتمد في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٧٠

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذ يضع في اعتباره أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن تأكيد مبدأ الحرية النقابية هو أحد أهداف هذه المنظمة،

وإذ يضع في اعتباره أن إعلان فيلادلفيا الذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من الدستور يؤكد أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لأطراف التقدم، ويشير إلى عدد آخر من حقوق الإنسان الأساسية الملازمة لكرامة الإنسان،

وإذ يضع في اعتباره أن منظمة العمل الدولية أرست المعايير الأساسية لحرية التجمع لأغراض نقابية في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم ٨٧)، ١٩٤٨ واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم ٩٨)، ١٩٤٩،

وإذ يرى أن الحقوق النقابية لا يمكن أن تقوم بصورة كاملة وحقيقية في ظل انعدام الاستقلال الوطني والحرية السياسية،

وإذ يرى أن النقابات هي عنصر أساسي لتحقيق أهداف التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي ينص عليها دستور منظمة العمل الدولية إذا تمتعت كلياً بجميع حقوقها،

وإذ يرى أن حقوق منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وحقوق الكائنات البشرية بوجه عام تنمو في ظل التقدم الاقتصادي والاجتماعي،

وإذ يرى أن تعزيز حقوق منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل يرتبط بالتنمية الوطنية بشقيها الاجتماعي والاقتصادي على السواء، كما يرتبط بالتشريعات الوطنية والإقليمية والدولية،

وإذ يضع في اعتباره أن أحكام المادة ٨ من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ تقضي بأن العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم ملزمون باحترام القانون عند ممارستهم للحقوق التي تمنحهم إياها الاتفاقية المذكورة وأنه لا يجوز، بالمقابل، أن تنطوي التشريعات الوطنية على مساس بالضمانات التي تنص عليها هذه الاتفاقية أو أن تطبق بطريقة تمس هذه الضمانات، ويرى أن هذه المبادئ يجب أن تحترم أيضاً عندما تضطلع النقابات بمسؤوليات من أجل الصالح العام،

وإذ يذكر بالنداءات السابقة التي صدرت عن المؤتمر من أجل تقوية أنشطة وإجراءات منظمة العمل الدولية الرامية إلى حماية الحقوق النقابية، وبوجه خاص القرار المتعلق بالحرية النقابية الذي اعتمد في ٩ تموز/ يوليه ١٩٦٤ والقرار المتعلق بنشاط منظمة العمل الدولية في مجال حقوق الإنسان، ولا سيما فيما يتعلق بالحرية النقابية، الذي اعتمد في ٢٤ حزيران/يونيه ١٩٦٨،

وإذ يضع في اعتباره التطور الذي حدث في عدد من المجالات، وأن المؤتمر فحص في دورته الحالية مشكلة حماية ممثلي العمال والتسهيلات التي يجب أن تمنح لهم،

وإذ يعرب عن أسفه لأن خمساً وأربعين دولة عضواً في منظمة العمل الدولية لم تصدق بعد على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨، وأن اثنتين وثلاثين دولة عضواً لم تصدق بعد على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، وإذ يعرب عن استيائه من أن بعض هذه الدول يخرق ويخالف المبادئ التي ينص عليها هذان الصكوك،

وإذ يسوؤه أن بعض الدول الأعضاء التي صدقت على هاتين الاتفاقيتين لا تطبقهما بعد تطبيقاً كاملاً، وأن بعضها الآخر يخرقهما،

وإذ يضع في اعتباره أن الهيئات الإشرافية في منظمة العمل الدولية، وعلى الأخص لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة، اعتمدت على أساس المعايير الموجودة قرارات بشأن انتهاكات الحقوق النقابية، مع الإشارة بوجه خاص إلى حريات مدنية محددة،

وإذ يضع في اعتباره أن نشر منظمة العمل الدولية لهذه القرارات على نطاق أوسع من شأنه أن يعزز إمكانات حماية الحقوق النقابية،

وإذ يضع في اعتباره أن مسألة حماية الحريات المدنية في حد ذاتها هي من اختصاص الأمم المتحدة على أساس الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأن التصديق على هذين العهدين وتطبيقهما على جناح السرعة يتصفان بأهمية بالغة بالنسبة لتعزيز حماية الحقوق النقابية،

وإذ يضع في اعتباره أن هناك مبادئ مترسخة بقوة ومعترف بها عالمياً تحدد الضمانات الأساسية للحريات المدنية ويجب أن تشكل مثلاً أعلى تسمو إليه جميع الشعوب

٧- يدعو مجلس الإدارة إلى أن يواصل بعزم الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية، بهدف التحرير الكامل من الاستعمار بما يتماشى مع الإعلان الذي اعتمده الأمم المتحدة في هذا الصدد.

٨- يدعو مجلس الإدارة إلى توسيع وتكثيف جهوده الرامية إلى القضاء على الممارسات التمييزية على أساس العرق أو اللون أو نوع الجنس أو الدين أو الجنسية أو الرأي السياسي أو النقابي والتي لا تزال تنطبق في العديد من البلدان، لاسيما في البلدان والأراضي الخاضعة لنظام استعماري أو لهيمنة أجنبية بأي شكل من الأشكال.

٩- يؤكد من جديد على إيمانه بالمبادئ التي ألهمت اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، ويحث بقوة جميع الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد عليهما على القيام بذلك، وإلى أن تحصل عملية التصديق، يحثها على ضمان العمل بالمبادئ المدرجة في هاتين الاتفاقيتين واحترام المبادئ المكرسة فيهما عند سن تشريعاتها الوطنية.

١٠- يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى اتخاذ الخطوات اللازمة، بأسرع وقت ممكن، عملاً بقرار ١٩٦٤، سعياً إلى أن تدرج في دستور منظمة العمل الدولية المبادئ الأساسية الواردة في هاتين الاتفاقيتين المتعلقةتين بالحرية النقابية.

١١- يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى تكليف المدير العام بنشر القرارات الإضافية التي تتخذها لجنة الحرية النقابية في شكل موجز وتوزيعها على نطاق واسع.

١٢- يدعو مجلس الإدارة إلى ضمان فهم أوسع لمبادئ ومعايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية، مستخدماً لهذه الغاية بصورة خاصة المؤتمرات الإقليمية والحلقات الدراسية والبرامج التثقيفية للعمال وللإدارة، الخ.

١٣- يدعو المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى الإعراب عن دعم منظمة العمل الدولية لعمل الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان واسترعاء انتباه الهيئات المعنية في الأمم المتحدة إلى العلاقة القائمة بين حقوق النقابات والحرية المدنية.

١٤- يدعو مجلس الإدارة إلى بذل كافة الجهود من أجل تعزيز آلية منظمة العمل الدولية الهادفة إلى ضمان احترام الدول الأعضاء لمبادئ منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحقوق النقابات.

١٥- يدعو مجلس الإدارة إلى تكليف المدير العام بإجراء المزيد من الدراسات الشاملة وإعداد تقارير عن القانون والممارسة في المسائل التي تدخل ضمن اختصاص منظمة العمل الدولية والتي تتعلق بالحرية النقابية وحقوق النقابات والحرية المدنية ذات الصلة، وذلك للنظر في اتخاذ المزيد من الإجراءات لضمان الاحترام الكامل والشامل لحقوق النقابات بالمعنى الواسع. ولهذا الغرض، ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى المسائل التالية:

وجميع الأمم، وهي المبادئ الواردة على الأخص في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهود الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، وأن احترام المعايير التي ترسيها هذه العهود الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، وأن احترام المعايير التي ترسيها هذه العهود لن يغدو، مع ذلك، واجباً إلزامياً على الدول إلا بعد التصديق على هذه العهود وبدء نفاذها،

وإذ يرى أن الحرب والاستعمار أو الاستعمار الجديد والتمييز العرقي تشكل عقبات كبرى أمام رفاه العمال وتعرق بوضوح عمل منظمة العمل الدولية،

وإذ يرى أن التدابير التي تتخذ على الصعيد الدولي من أجل تحسين حماية بعض الحريات المدنية التي حددتها الأمم المتحدة من شأنها أن تدعم أعمال منظمة العمل الدولية الرامية إلى حماية الحقوق النقابية:

١- يعترف بأن الحقوق الممنوحة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل يجب أن تستند إلى احترام الحريات المدنية التي ينص عليها بوجه خاص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وبأن انعدام هذه الحريات المدنية يجرّد مفهوم الحقوق النقابية من أي معنى.

٢- يؤكد بوجه خاص على الحريات المدنية التالية المبينة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذات الأهمية الأساسية بالنسبة للممارسة العادية للحقوق النقابية:

- (أ) الحق في الحرية والأمان الشخصي والحق في الحماية من الاعتقال والحجز تعسفاً؛
- (ب) حرية الرأي والتعبير، وبوجه خاص الحق في اعتناق الآراء دون مضايقة وفي التماس الأنباء والأفكار وتلقيها إلى الآخرين بأية وسيلة ودونما اعتبار للحدود؛
- (ج) حرية الاجتماع؛
- (د) الحق في محاكمة عادلة أمام محكمة مستقلة ومحيدة؛
- (هـ) الحق في حماية ممتلكات النقابات.

٣- يؤكد من جديد أن الاختصاص، في مجال الحرية النقابية والحقوق النقابية (المبادئ والمعايير والإجراءات الإشرافية) والحرية المدنية المرتبطة بها، يعود بالتحديد لمنظمة العمل الدولية ضمن منظومة الأمم المتحدة.

٤- يشدد على مسؤولية الأمم المتحدة عن حماية وتعزيز حقوق الإنسان بشكل عام، والحقوق السياسية والحرية المدنية في كافة أنحاء العالم.

٥- يعرب عن بالغ قلقه بشأن الانتهاكات المتكررة التي تتعرض لها حقوق النقابات وغيرها من حقوق الإنسان ويدين هذه الانتهاكات.

٦- يدعو جميع الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن تقوم بذلك وأن تطبقهما، ويدعو منظومة الأمم المتحدة كذلك إلى التشديد على ذلك.

- حق النقابات في ممارسة أنشطتها داخل المنشآت وأماكن العمل الأخرى؛
  - حق النقابات في التفاوض بشأن الأجور وجميع شروط العمل الأخرى؛
  - حق النقابات في المشاركة في المنشآت والاقتصاد العام؛
  - حق الإضراب؛
  - الحق في المشاركة مشاركة كاملة في أنشطة النقابات الوطنية والدولية؛
  - الحق في عدم انتهاك حرمة مباني النقابات وخصوصية المراسلات والاتصالات الهاتفية؛
  - الحق في حماية أموال النقابات وأصولها من أي تدخل من جانب السلطات العامة؛
  - حق النقابات في النفاذ إلى وسائل الإعلام الجماهيري؛
  - الحق في الحماية من أي نوع من التمييز فيما يتعلق بالانتساب إلى نقابة أو بأنشطة النقابات؛
  - الحق في اللجوء إلى إجراءات التوفيق والتحكيم الطوعية؛ الحق في التثقيف العمالي والمزيد من التدريب.
- ١٦- يدعو مجلس الإدارة، مع الأخذ في الاعتبار الدراسات والتقارير التي يعدها مكتب العمل الدولي، إلى أن يدرج في جدول أعمال دورة مقبلة لمؤتمر العمل الدولي بدأً أو بنوداً قد تشكل موضوع صكوك جديدة، وذلك بهدف توسيع حقوق النقابات، مع مراعاة الحريات المدنية التي تشكل شرطاً أساسياً لممارساتها.

## الملحق السابع معلومات موجزة عن مشاريع التعاون التقني

المشروع/ المنطقة	الحاجة	الاستجابة
مصانع أفضل كمبوديا (كانون الثاني/ يناير ٢٠٠١ - كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٩).	ظروف عمل أفضل في المصانع.	مفتشو عمل مستقلون، توفير المساعدة الإصلاحية المباشرة وبناء القدرات من أجل الهيئات الثلاثية المكونة.
برنامج تحسين المصانع في فيتنام وسري لانكا (برنامج راند، تشرين الأول /أكتوبر ٢٠٠٤- تموز/ يوليه ٢٠٠٥).	مجالات التركيز السبعة: التعاون في مكان العمل والنوعية والإنتاجية والمنتجات الأفضل والتحسن المستمر وإدارة الموارد البشرية والصحة والسلامة والعلاقات في مكان العمل.	تضمن كل مجال من المجالات السبعة حلقة تدريبية خارج مكان العمل مدتها يومان من تنظيم خبير على اطلاع على الموضوع حضرها مديران وعاملان من كل مصنع، إلى جانب المساعدة المقدمة داخل المصنع والتي تشمل ما لا يقل عن أربع زيارات.

التمويل	الاستدامة	أمثلة عن الأثر
وزارة العمل الأمريكية، وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة، الوكالة الفرنسية للتنمية وحكومة كمبوديا، جمعية مصنعي الملابس في كمبوديا، المشترون الدوليون.	معظم الموظفين من المواطنين الكمبوديين. تسعى خطط التمويل الحالية إلى أن يكون المشروع ذاتي الدعم بحلول الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. ويتطلب ذلك التزام الشركاء الاجتماعيين والمشتريين والمستهلكين.	زيادة بنسبة ٢٨ في المائة في مستويات العمالة، ازداد الانتساب إلى النقابات من نسبة ٢٥-٣٠ في المائة إلى نسبة ٤٣ في المائة منذ تاريخ بداية المشروع، تحسن ظروف العمل في صناعة الألبسة.
وزارة العمل الأمريكية.	في المرحلة الثانية من البرنامج في ٢٠٠٦، تضاعف عدد المصانع المشاركة وقد تؤدي مشاركة المنشآت متعددة الجنسية إلى توسيع البرنامج ليشمل الشبكة الأكبر من مصانع التوريد في فينتام وفي أرجاء أخرى من المنطقة. ويمثل دفع الرسوم خطوة في اتجاه تحول اعتماد البرنامج على التمويل الدولي نحو التوصل إلى الاكتفاء الذاتي.	١- إنشاء فرق تحسين المصنع في كل مصنع من المصانع. ٢- تخفيض عيوب المنتجات النهائية بمعدل ٦٧ في المائة. ٣- زيادة الوعي في كافة مستويات النوعية والإنتاجية في المصانع. ٤- تعزيز سلامة العمال وإيجاد بيئة عمل أفضل بشكل عام، بما في ذلك زيادة الأجور حتى ٢٥ في المائة في بعض المصانع.

المشروع/ المنطقة	الحاجة	الاستجابة
برنامج توطيد علاقات العمل في شرق أفريقيا، كينيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا، ٢٠٠١-٢٠٠٦.	تحقيق الحرية النقابية من خلال تطبيق اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨.	١- النشر الواسع لقوانين العمل الجديدة التي تكون متنسقة مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨ بشأن مبادئ الحرية النقابية. ٢- تطلع حكومات شرق أفريقيا بمهام منع نشوب نزاعات العمل وتسويتها بفعالية أكبر. ٣- منظمات عمال قادرة على التنظيم والمفاوضة الجماعية. ٤- تطلع منظمات أصحاب العمل بمهام إدارة الموارد البشرية وتسوية النزاعات والمفاوضة الجماعية بفعالية أكبر.
تعزيز العلاقات الصناعية/ قدرة اليد العاملة في المغرب، ٢٠٠٢-٢٠٠٨.	تحسين العلاقات الصناعية في المغرب، خاصة في المناطق المستهدفة.	١- تحسين أداء هيئات تفتيش العمل في ضمان الامتثال لقانون العمل. ٢- تعزيز قدرة الشركاء الثلاثين فيما يتناول اللجان المشتركة بين العمال والإدارة، والمفاوضة الجماعية ومنع نشوب النزاعات وتسويتها.
تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في أوكرانيا، ٢٠٠١-٢٠٠٥.	احترام المبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل.	١- المساعدة على بذل الجهود لإصلاح قانون العمل. ٢- نظم تفتيش عمل أكثر فعالية ونجاعة. ٣- تحسين ممارسة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.



التمويل	الاستدامة	أمثلة عن الأثر
وزارة العمل الأمريكية، ٥,٠٤٤,٩٦٣ دولار أمريكي.	أدى برنامج توطيد علاقات العمل في شرق أفريقيا إلى نتائج مستدامة (تصديق اتفاقيات منظمة العمل الدولية، مراجعة قوانين العمل الوطنية ومختلف المواد الداعمة)، نتائج تنطوي على احتمال المساهمة في استدامة الإنجازات (مواد تدريبية وكتيبات ومدربون) ونتائج ذات استدامة غير أكيدة (السلم الصناعي ومبادرات بين الإدارة والعمال). وبالتالي، لا يمكن أن يدعي برنامج توطيد علاقات العمل في شرق أفريقيا إلا باستدامة جزئية لما حققه من إنجازات.	أوغندا: إعادة تنشيط مجالس العمل الاستشارية الثلاثية ومعهد الإدارة الأوغندي؛ اعتماد قوانين عمل جديدة في ٢٠٠٦؛ التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧ في ٢٠٠٥. كينيا: إعادة تنشيط مجالس العمل الاستشارية الثلاثية ومعهد توم موبويا للعمل. جمهورية تنزانيا المتحدة (ماينلاند): إعادة تنشيط مجالس العمل الاستشارية الثلاثية ومعهد توكنا للعمل ومعهد العمل الاجتماعي؛ اعتماد قوانين عمل جديدة في ٢٠٠٤. جمهورية تنزانيا المتحدة (زانيبار): اعتماد قوانين عمل جديدة في ٢٠٠٥. جديد: جائزة السنة لأفضل صاحب عمل ولأفضل نقابة.
وزارة العمل الأمريكية، ٢,٩٧٢,٤٣٢ دولار أمريكي.	تبدو الاستدامة الإجمالية محتملة. وتعتمد الاستدامة قصيرة الأجل على التزام من جانب الحكومة للمضي قدماً بالتدريب وإضفاء الطابع المؤسسي على الإجراءات الجديدة في مجال التفتيش والتوفيق. أما الاستدامة طويلة الأجل فتتطلب تعاوناً اجتماعياً ثلاثياً لإضفاء الطابع المؤسسي على التغييرات.	١- في ٢٠٠٥، تم تصميم وتنفيذ برنامج تضمن ٣٧ نشاطاً يركز على التدريب على قانون العمل الجديد وعلى إنشاء شبكة مدربين للشركاء الثلاثيين في كل مشروع. ٢- تم تدريب ٥٣٦ مندوباً عن العمال وممثلاً نقابياً حول الأحكام الأساسية لقانون العمل من خلال ٢٣ حلقة عمل نظمتها شبكة مدربي العمال. ٣- تحسين مراكز الاستخدام الإقليمية (الأثاث والتجهيزات). ٤- مجموعة أساسية من ٦٠ رئيس نقابي ناشئ من الشباب من القطاع الخاص مدربين في مجال التواصل والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية ووضع واختبار مجموعة تدريبية مشتركة لدعم تنفيذ لجان المنشآت التي أدخلها إصلاح قانون العمل لعام ٢٠٠٤. ٥- نظمت بضع حلقات عمل إقليمية حول منهجية تفتيش العمل حضرها ٢٨٠ مفتش عمل.
وزارة العمل الأمريكية، ٢,٣٠٠,١٤١ دولار أمريكي.	بناء القدرات: تعاون المشروع مع نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل لبناء قدراتها على تكرار نتائج المشاريع الرئيسية. التدريب: قام المشروع مباشرة بتدريب عدد من المدربين حتى يتمكنوا من نقل المعارف إلى مجموعة أوسع من أصحاب المصلحة.	١- وضع قانون عمل جديد. ٢- إعداد مشروع جديد لقانون الاتفاقات الجماعية. ٣- إعداد مشاريع قوانين بشأن منظمات أصحاب العمل والشراكة الاجتماعية. ٤- التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩). ٥- إعداد اتفاقات نموذجية للمفاوضة الجماعية. ٦- إضفاء الطابع المؤسسي على الهيكل الثلاثي. ٧- وضع نظام تفتيش عمل محوسب - تم توفير التجهيزات والتدريب. ٨- إنشاء مكاتب معلومات واستشارات ضمن هيئات التفتيش الإقليمية لتقديم المساعدة في إسداء المشورة إلى أصحاب العمل والعمال حول حقوقهم وواجباتهم حسب قانون العمل الوطني. ٩- عقدت مجموعة من ٦٢ حلقة دراسية حضرها أكثر من ٣٣٠٠ مشارك.

المشروع/ المنطقة	الحاجة	الاستجابة
تعزيز الأسس القانونية والمؤسسية للحوار الاجتماعي في أوكرانيا ٢٠٠٦-٢٠٠٧.	مواصلة ما تم الاضطلاع به في السابق في مجال التعاون التقني من أجل تعزيز الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، وذلك من خلال بناء المؤسسات والهيكل الثلاثي.	العمل مع الشركاء الاجتماعيين والمسؤولين الحكوميين المعنيين من أجل ضمان استدامة الآثار التي تحققت في المشروع السابق.
تشجيع علاقات صناعية سليمة في مكان العمل وتعزيز قدرة الهيئات الفاعلة في العلاقات الصناعية في فيتنام، ٢٠٠٢-٢٠٠٦.	تحسين التعاون في مكان العمل بين العمال والإدارة في المنشآت المستهدفة.	١- المؤسسات وقدرة الشركاء الاجتماعيين على دعم وتشجيع التعاون القائم والمعزز. ٢- خطة تشغيلية للتعاون في مكان العمل ومنع نشوب النزاعات في منشآت خاصة مختارة وفي مقاطعات مختارة. ٣- إعداد إطار سياسي متماسك بشأن العلاقات الصناعية.
تحسين نظم العمل في الجنوب الأفريقي (بوتسوانا وليسوتو وناميبيا وسوازيلاند وملاوي)، ٢٠٠٤-٢٠٠٨.	١- الامتثال المتزايد لقوانين العمل الوطنية. ٢- تحسين العلاقات بين العمال والإدارة.	١- زيادة معرفة العمال وأصحاب العمل بحقوقهم وواجباتهم والخدمات المقدمة بموجب قوانين العمل الوطنية. ٢- استخدام نظام تفتيش العمل بفعالية أكبر. ٣- زيادة استخدام نظم منع نشوب النزاعات وتسويتها.

التمويل	الاستدامة	أمثلة عن الأثر
ألمانيا، ٦٦٠,٠٠٠ يورو.	من السابق لأوانه أن نقدر مدى استدامة أثر المشروع.	نظم المشروع ١١ حدثاً مهماً، بما في ذلك حلقات دراسية وموائد مستديرة ومشارورات حضرها أكثر من ١٠٠٠ مشارك. كما ساهم المشروع في تنظيم سبعة أنشطة مهمة أخرى لمنظمة العمل الدولية في أوكرانيا. وتم إصدار عشرة منشورات عن قانون العمل الدولي والحوار الاجتماعي على ٢٥٠٠ نسخة.
وزارة العمل الأمريكية، ١,٦٦٧,٤٩٤ دولار أمريكي.	أنجز تدريب الشركاء الاجتماعيين بحيث يتمكن الموظفون المحليون من الاستمرار في نقل المهارات الأساسية إلى المسؤولين النقابيين ومديري المنشآت وتشجيع التغيير المستدام. ويتم تسليم الهياكل والمفاهيم والممارسات القائمة إلى الشركاء الاجتماعيين الذين يرغبون بشكل متزايد في تمويل الأنشطة أو الدفع مقابل الخدمات. وقد تم توسيع التدريب ليتجاوز المنشآت المستهدفة والبالغ عددها ٧٠ منشأة بدعم تمويلي من الحكومة.	١- مراجعة قانون العمل بشأن الإضرابات. ٢- إنشاء مراكز خدمات استشارية في مجال العلاقات الصناعية في سبع مقاطعات. ٣- توفير أدوات تحليلية لمساعدة المستفيدين على فهم التغييرات في سوق العمل. ٤- مجموعة أساسية من ٥٠ مدرباً في سبع مقاطعات تم تدريبهم على مهارات العلاقات الصناعية الأساسية حتى ينقلوها إلى النقابات ومديري المنشآت. ٥- لجان نشطة مشتركة بين العمال والإدارة في ٧٠ منشأة مستهدفة. ٦- تحديث الاتفاقات الجماعية في حوالي ٧٠ في المائة من المنشآت المستهدفة. ٧- على مستوى المنشأة، زاد المشروع من نسبة المنشآت المستهدفة حيث هناك لجان نشطة مشتركة بين العمال والإدارة (من نسبة أساسية بلغت ٥٩ في المائة وصولاً إلى ٨٠ في المائة) ومجالس التوفيق (من نسبة أساسية بلغت ٥٩ في المائة وصولاً إلى ٧٢ في المائة). كما كان هناك انخفاض مستمر في عدد الإضرابات في المنشآت المستهدفة بنسبة ٨٠ في المائة.
وزارة العمل الأمريكية، ٤,٠٤٨,٣٢٥ دولار أمريكي.	توقعات الاستدامة مختلطة. أحرز تقدم باتجاه الاستعانة بشكل أكبر بالمستشارين الوطنيين بدلاً من الخبراء الدوليين. يقوم المدربون الذين حصلوا على التدريب بتقديم التدريب، وتستخدم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال باستمرار المعلومات والمواد التي حصلت عليها خلال التدريب بشأن تحسين نظم العمل في الجنوب الأفريقي. ولكن حجم وأهمية مختلف أوجه القصور في القدرات في الإقليم الفرعي قد يهددان استدامة أرباح المشروع.	١- التدقيق المحاسبي في وزارات العمل في سوازيلاند وبوتسوانا وليسوتو وناميبيا. ٢- إصلاح قانون العمل في زامبيا. ٣- تقييم محكمة العمل ومكتب مفاوض العمل في بوتسوانا. ٤- مراجعة قانون العمل في ليسوتو. ٥- مراجعة تشريعات العمل في ملاوي. ٦- مراجعة قانون المصانع في زامبيا. ٧- إعداد خطة استراتيجية لاتحاد أصحاب العمل في زامبيا. ٨- استعراض محكمة سوازيلاند الصناعية. ٩- وضع نظام تسجيل إلكتروني للاحتفاظ بسجلات التفتيش في بوتسوانا وناميبيا وسوازيلاند وليسوتو. ١٠- تم إعداد أحكام قانونية تنص على المفاوضة الجماعية في القطاع العام ومشروع دستور لمجلس مفاوضة للقطاع العام في بوتسوانا. ١١- إعداد سياسة لتفتيش العمل ومبادئ توجيهية للتفتيش ونماذج التفتيش ومدونة قواعد السلوك من أجل ليسوتو.

الاستجابة	الحاجة	المشروع/ المنطقة
<p>تعزيز قدرة إدارة العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للاضطلاع بدورها في الحوار الاجتماعي وفي تنفيذ قوانين العمل. ترويج التصديق على الاتفاقيتين رقم ١٤٤ ورقم ١٥٠.</p>	<p>احترام أفضل للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. تعزيز الحوار الاجتماعي.</p>	<p>تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في جنوب شرق أوروبا، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ (ألبانيا، البوسنة والهرسك، بلغاريا، كرواتيا، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، مولدوفا، رومانيا، صربيا، الجبل الأسود).</p>
<p>أجرى المشروع تدريباً لضباط الشرطة من الرتب المتوسطة باعتبارهم "مدربين أساسيين". ومن ثم قام هؤلاء بتدريب ضباط الشرطة في تسع مقاطعات. وشمل التدريب دراسات حالة فعلية ومحاكاة ومناقشات على فترة ثلاثة أيام. وصدرت مواد ترويجية ومبادئ توجيهية بهدف استثارة الوعي بين صفوف الشرطة والشركاء الاجتماعيين.</p>	<p>من أجل إثارة وعي ضباط الشرطة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن أجل ضمان تمتع الشرطة الوطنية الإندونيسية بالفهم التنظيمي والقدرة المؤسسية للاضطلاع بمسؤولياتها في المحافظة على القانون والنظام في النزاعات الصناعية.</p>	<p>تعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في صفوف عناصر الشرطة الوطنية الإندونيسية (٢٠٠٣-٢٠٠٥).</p>

التمويل	الاستدامة	أمثلة عن الأثر
<p>بلجيكا وفرنسا وإيطاليا، ١,٠٧٠,٠٠٠ دولار أمريكي.</p>	<p>سوف تساهم تقوية مؤسسات الحوار الاجتماعي في الاستدامة لأنها تشجع عملية المناقشة الثلاثية الجارية حول الخيارات الاجتماعية والاقتصادية الضرورية للانتقال.</p>	<p>بلغاريا: في عام ٢٠٠٦ تعديل قانون نزاعات العمل الجماعية لإلغاء بعض القيود على ممارسة حق الإضراب؛ أصبح الآن المعهد الوطني للوساطة والتحكيم جاهزاً للعمل. جمهورية مولدوفا: تم تعديل القانون بشأن اللجنة الثلاثية للتشاور والمفاوضة الجماعية وأنشئت اللجنة الجديدة. جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة: عدل قانون علاقات العمل في ٢٠٠٥ وتم تسجيل الاتحاد العام لأصحاب العمل باعتباره رابطة مستقلة من أصحاب العمل. الجبل الأسود: تعديل قانون العمل في ٢٠٠٤ أدى إلى تسجيل اتحاد أصحاب العمل في الجبل الأسود. كرواتيا: وضع تعريف للصفة التمثيلية لنقابات العمال. تلقى الشركاء الاجتماعيون المساعدة لتعزيز القدرة على المفاوضة الجماعية في ٢٠٠٦. رومانيا: تم تدريب القضاة على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨؛ إصلاح جزء من قانون الحوار الاجتماعي. البوسنة والهرسك: تصديق على الاتفاقية رقم ١٥٠.</p>
<p>وزارة العمل الأمريكية، ٥٠٠,٠٠٠ دولار أمريكي.</p>	<p>رغم تدريب عدد من ضباط الشرطة، سوف تتطلب استدامة نتائج المشروع تدريباً مستمراً ومنتظماً، من أجل ضمان تطبيق المبادئ التوجيهية وتنفيذها. ومن الممكن أن يكون هناك حاجة إلى المزيد من المساعدة على شكل موارد مالية وبشرية لتحقيق الهدف المنشود.</p>	<p>١- وضع المبادئ التوجيهية بشأن سلوك الشرطة الوطنية الإندونيسية في المحافظة على القانون والنظام في النزاعات الصناعية. ٢- إعلان اتفاق مشترك بين الشرطة الوطنية الإندونيسية والشركاء الاجتماعيين لإيجاد علاقات صناعية منسجمة ومثمرة في إندونيسيا من خلال تطبيق المبادئ التوجيهية للشرطة. ٣- توزيع ٢٥ ٠٠٠ نسخة من المبادئ التوجيهية على الضباط في وحدات الشرطة المعنية. ٤- توزيع ١٠٠٠ نسخة من المبادئ التوجيهية على الشركاء الاجتماعيين. ٥- تدريب ٣٠ ضابط شرطة من الرتب المتوسطة باعتبارهم مدربين أساسيين في مجال النزاعات الصناعية. ٦- قام المدربون الأساسيون بتدريب ٧٣٩ ضابط شرطة و٨٥ شريكاً اجتماعياً. ٧- نشر كتيب تدريب حول الحقوق الأساسية في العمل ودور الشرطة في النزاعات الصناعية.</p>

المشروع/ المنطقة	الحاجة	الاستجابة
المبادئ والحقوق في العمل، مؤتمر البلدان الأمريكية لوزراء عمل منظمة الدول الأمريكية (الأرجنتين، اكوادور، أنتيغوا وبيرودا، أوروغواي، باراغواي، البرازيل، بربادوس، بليز، بنما، بوليفيا، بيرو، ترينيداد وتوباغو، جامايكا، جزر البهاما، الجمهورية الدومينيكية، جمهورية فنزويلا البوليفارية، دومينيكا، سانت كيتس ونيفس، سانت لوسيا، سانت فنسنت وجزر غرينادين، السلفادور، سورينام، شيلي، غرينادا، غواتيمالا، غيانا، كندا، كوستاريكا، كولومبيا، المكسيك، نيكاراغوا، هايتي، هندوراس، الولايات المتحدة)، ٢٠٠١-٢٠٠٧.	في حين تشهد الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية نسبة عالية من التصديق في كافة أنحاء الأمريكتين، لم يكن تنفيذها واحترامها كلياً مطبقاً على الدوام. لذا، كان هناك حاجة إلى المزيد من الدعم لضمان التنفيذ الكامل للاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.	١- إيجاد الظروف التي من شأنها أن تدعم الاقتصاد المستدام والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأمريكتين، وذلك استناداً إلى احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ٢- توفير قاعدة بحثية تبين الأهمية المركزية التي تتمتع بها هذه الحقوق بالنسبة إلى الأهداف الإنمائية في الإقليم. وهي تسعى إلى الاضطلاع بهذا البحث بالاقتران بخطط العمل والهيكليات التي يعتمدها مؤتمر وزراء العمل. ٣- القيام بأنشطة تدريبية لتعزيز قدرة وزارات العمل على تنفيذ قوانين العمل ومعايير العمل الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تنفيذاً فعالاً، إلى جانب مجالات أخرى من إدارة العمل.
تحسين علاقات العمل وتشجيع المساواة الاقتصادية للمرأة في كولومبيا، ٢٠٠٢-٢٠٠٥.	تحسين علاقات العمل بين الشركاء الاجتماعيين.	١- استخدام أكبر لمعايير العمل الدولية الأساسية من أجل تحسين علاقات العمل. ٢- زيادة قدرة الشركاء الاجتماعيين للمشاركة في علاقات عمل سليمة والتفاوض جماعياً وتطوير التعاون في مكان العمل. ٣- تحسين النظم والإجراءات لتسوية نزاعات العمل في مناطق وقطاعات مختارة.

التمويل	الاستدامة	أمثلة عن الأثر
وزارة العمل الأمريكية، ١,٢٩٩,٨١٠ دولار أمريكي.	ستكون استدامة المشروع مضمونة من خلال مجموعات العمل دون الإقليمية القائمة ووزارات العمل وغيرها من المنظمات أو الآليات المناسبة المكرسة لمتابعة التوصيات المقدمة طوال فترة المشروع. وستكون استدامة أنشطة المشروع مضمونة كذلك من خلال مشاريع التعاون التقني التي قد يتم استغلالها بدعم من هذا المشروع.	<p>١- تحليل تطبيق قوانين العمل الوطنية في سياق التكامل على مستوى نصف الكرة الأرضية.</p> <p>٢- تنفيذ قاعدة بيانات للمساعدة التقنية لتشجيع تحسين التعاون بين الهيئات المانحة والحكومة المتلقية.</p> <p>٣- إجراء تشخيصات لإدارة العمل في إكوادور، باراغواي، بيرو، ترينيداد وتوباغو، سانت لوسيا، نيكاراغوا، هندوراس، ووضع خطط عمل.</p> <p>٤- نشر الأدلة: مثلاً، في ٢٠٠٦ نُشر دليل نظام إدارة العمل في سورينام وكان بمثابة دليل موجز وذو حجية يتعلق بنظم إدارة العمل.</p> <p>٥- تنفيذ أنشطة التعاون الأفقي بين الحكومات.</p> <p>٦- المساعدة في تنفيذ خطط عمل إدارة العمل في هندوراس ونيكاراغوا وإكوادور وجامايكا وبيرو.</p>
٢,٠٠٠,٠٠٠ دولار أمريكي.	استدامة التدريب محتملة إذ إن المجموعات والمؤسسات المدربة تنوي الاستمرار في التدريب باستخدام مواردها الخاصة. غير أن استدامة الحوار الاجتماعي غير مؤكدة بعد نهاية المشروع.	<p>١- تطوير برامج تدريبية بشأن تقنيات المفاوضة الجديدة وتسوية النزاعات.</p> <p>٢- استحداث نظام لتسجيل الاتفاقات الجماعية على المستوى الوطني.</p> <p>٣- إدراج كتيب حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في المنهج الأكاديمي القضائي.</p> <p>٤- إعداد منهجية تدريب بعنوان برنامج إدارة قطاع الأعمال مع التركيز على المساواة بين الجنسين.</p> <p>٥- تم ترويج دراسات حالة كولومبية تتضمن تجارب عن علاقات العمل على نطاق واسع وكان لها أثر جوهري. ونُشر أكثر من ٢٥٠٠ نسخة من دراسات الحالة.</p>

المشروع/ المنطقة	الحاجة	الاستجابة
مشروع دعم تنفيذ الإعلان - المرحلة الأولى، ٢٠٠٠-٢٠٠٦، (بنن، بوركينا فاسو، مالي، النيجر، السنغال، توغو).	تنفيذ أفضل للاتفاقيات الأساسية المصدق عليها.	قوانين تتماشى مع الاتفاقيات الأساسية. فهم أفضل للاتفاقيات والقوانين فيما بين الشركاء الاجتماعيين والقضاة ومفتشي العمل والجمهور العام.
مشروع دعم تنفيذ الإعلان، (المرحلة الثانية) ٢٠٠٦-٢٠٠٩ (البلدان نفسها التي تشملها المرحلة الأولى من المشروع بالإضافة إلى تشاد، جمهورية أفريقيا الوسطى، غابون، غينيا، غينيا الاستوائية، غينيا-بيساو، الكامرون، كوت ديفوار، الكونغو، مدغشقر، موريتانيا).	على غرار المرحلة الأولى من مشروع دعم تنفيذ الإعلان.	الأهداف نفسها على غرار تلك الواردة في المرحلة الأولى من المشروع: إيلاء الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وعدم التمييز اهتماماً أكبر.
مشروع لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي في البحرين وعمان (٢٠٠٦-٢٠٠٨).	تعديل تشريعات العمل لتتجلى فيها معايير العمل الدولية.	١- وضع أطر تشريعية وإدارية تتجلى فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ٢- ضمان أن تتمتع وزارات العمل في البحرين وعمان بدراسة أفضل وقدرة مؤسسية أكبر للعب دور في تكييف معايير العمل الدولية الأساسية وتنفيذها ورصدها. ٣- ضمان أن يتمتع أصحاب العمل وأعضاء نقابات العمال بإدراك أفضل وقدرة مؤسسية أكبر لتمثيل هيئاتهم المكونة والدفاع عن مصالحهم. ٤- تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.



التمويل	الاستدامة	أمثلة عن الأثر
فرنسا، ٣,٠٤٠,٠٠٠ دولار أمريكي.	من الممكن استدامة النتائج التي تم الحصول عليها في مشروع دعم تنفيذ الإعلان - المرحلة الأولى، بفضل مختلف شبكات منسقي البرامج في مختلف البلدان. ولكن لا يمكن التوصل إلى الاستدامة إلا من خلال استمرار الإدارة السياسية. وقد أدى نجاح المشروع إلى المزيد من الطلب الوطني على التعاون التقني، نجم عنه مشروع دعم تنفيذ الإعلان - المرحلة الثانية، الذي تموله الجهة المانحة. انظر فيما يلي البلدان المدرجة.	بوركينافاسو: اعتماد قانون عمل جديد. السنغال: اعتماد اتفاقات جماعية في قطاعات متعددة. النيجر: تم إعداد مشروع قانون عن استعراض قانون العمل إلى جانب مرسوم أولي لتطبيق قانون العمل. الأثر المحرز أيضاً من خلال: وضع معايير للصفة التمثيلية للنقابات؛ تدريب ٤٨٠٠ شخص في ١٦٠ حلقة دراسية؛ بث ٢٧ حلقة نقاش تلفزيونية حول المبادئ والحقوق في العمل.
فرنسا، ٥,٠٠٠,٠٠٠ دولار أمريكي.	من السابق لأوانه أن نقدر مدى استدامة أثر المشروع .	من المبكر جداً أن نقدر نتائج المشروع فيما يتعلق بالمرحلة الثانية من المشروع، التي وضعت موضع التنفيذ في ٢٠٠٧.
وزارة العمل الأمريكية، ٣٠٠,٠٠٠ دولار أمريكي	من السابق لأوانه أن نقدر مدى استدامة أثر المشروع .	عمان: تم تنفيذ برنامج مفصل لتدريب ١٠٠ مفتش عمل تم توظيفهم مؤخراً في عمان. ويقدم الدعم إلى العمال خلال انتقالهم من لجان العمال إلى النقابات (وضع ولايات النقابات ودساتيرها ونظمها الداخلية، وما إلى ذلك). البحرين: وضع التقرير الخاص بالمشورة التقنية المقدم إلى غرفة صناعة وتجارة البحرين في صيغته النهائية. وتضمن هذا التقرير تقييماً لأداء/ قدرة الغرفة باعتبارها شريكاً اجتماعياً، وتوصيات بشأن التحسين وبشأن عناصر استراتيجية تحدد دورها الاجتماعي الاقتصادي ومشاركتها في إصلاحات سوق العمل. كما أقرت البحرين قانوناً نقابياً جديداً سمح بإنشاء الاتحاد العام لنقابات العمال. كما قدم لأعضاء البرلمان تدريب في مجال الحرية النقابية، لاسيما فيما يتعلق بالقطاع العام.

المشروع/ المنطقة	الحاجة	الاستجابة
تقوية قدرة الشركاء الاجتماعيين لتعزيز الحوار الاجتماعي في الأردن (المرحلة الأولى: ٢٠٠٢-٢٠٠٦) بدأ مشروع مدته ثلاث سنوات في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٧ وسوف يستمر في الاعتماد على الأثر السابق للمشروع.	الحاجة إلى إقامة بيئة من العلاقات الصناعية الناجمة والفعالة من خلال بناء القدرة فيما بين الشركاء الاجتماعيين على مختلف المستويات ومراجعة تشريعات العمل الوطنية.	١- تعزيز بيئة علاقات العمل. ٢- تشجيع الإطار القانوني الملائم. ٣- إنشاء آلية للحوار الاجتماعي تتسم بالاستدامة والفعالية. ٤- تعزيز المفاوضة الجماعية على المستويين الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشآت.
نهج شراكة من أجل تحسين علاقات العمل وظروف العمل في صناعة الملابس في بنغلاديش، آذار/ مارس ٢٠٠٢- حزيران/ يونيه ٢٠٠٥.	من أجل زيادة الإنتاجية من خلال تطبيق قوانين العمل الوطنية ذات الصلة وأفضل الممارسات الدولية في صناعة الملابس في بنغلاديش.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بناء قدرة رابطة بنغلاديش لمصنعي ومصدري الملابس من أجل إدخال التحسينات على هذه الصناعة.</li> <li>• توفير التدريب من أجل تعزيز ورصد القوانين الوطنية وأفضل الممارسات الدولية.</li> <li>• تدريب إدارة المصنع والعمال على المسائل ذات الصلة.</li> <li>• وضع نظام رصد لقياس التقدم في عدد تمثيلي لمصانع الملابس.</li> <li>• إظهار الرابط الإيجابي بين تحسن علاقات العمل وظروف العمل من جهة وزيادة الإنتاجية من جهة أخرى.</li> </ul>
إثارة وعي الجمهور والدعم من أجل تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	من أجل استثارة الوعي حول تشريعات العمل الجديدة وتقديم الدعم إلى الحكومة والعمال وأصحاب العمل بهدف تكوين إدراك أفضل بشأن تشريع العمل الجديد وأهميته.	عمل مشروع استثارة الوعي مع عدد من منظمات وسائط الإعلام الدولية من أجل الوصول إلى أعلى نسبة من المستمعين. وقد شمل الشركاء الإعلاميون على المستوى الدولي BBC World Service و BBC Bengali Service (برامج إذاعية) و BBC Indonesian Service و BBC Brazil Service و BBC Mundo (بالإسبانية) و BBC Arabic (بالعربية) و BBC Carribean Service و CNN. وعمل المشروع مباشرة مع أكثر من ١٧٠ منظمة إعلامية إلى جانب إعداد برامج تلفزيونية وإذاعية لبث مسائل تتعلق بالإعلان وأنشطة المشروع بشكل مباشر في ٦٨ بلداً.

التمويل	الاستدامة	أمثلة عن الأثر
وزارة العمل الأمريكية، ١,٣٨٧,٢٤٠ دولار أمريكي؛ قدمت إسبانيا ١,٠٠٠,٠٠٠ يورو لتمويل المشروع الجديد.	<ul style="list-style-type: none"> <li>إعداد خبراء وطنيين.</li> <li>إعداد غرفة تدريب كاملة التجهيز من شأنها أن تعزز سمعة أنشطة المشروع واستدامتها على السواء.</li> <li>من شأن إنشاء لجنة وطنية أن يضمن أن أثر بعض أنشطة المشروع الرئيسية لن يضيع.</li> </ul>	صياغة تشريعات عمل مراجعة يزعم تقديمها إلى البرلمان في المستقبل القريب. تمت صياغة لوائح تتعلق بلجنة استشارية ثلاثية للعمل وتم التوقيع على اتفاق إنشاء اللجنة في أيار/مايو ٢٠٠٧. بناء قدرات إدارة العمل/ دائرة التفتيش وإنشاء مركز للتدريب.
وزارة العمل الأمريكية، ١,٥٠٥,٧٥٦ دولار أمريكي.	بشكل عام، استدامة نتائج المشروع غير مؤكدة. ويستفيد كل من حكومة بنغلاديش ورابطة بنغلاديش لمصنعي ومصدري الملابس والمشتريين من وجود مثل هذا المشروع في بنغلاديش. غير أن الاستدامة قصيرة الأجل تعتمد على استمرار اهتمام الجهة المانحة. ومن الأرجح أن تتطلب الاستدامة طويلة الأجل المزيد من مشاركة النقابات المحلية والمشتريين الدوليين.	١- تدريب ٤٠٠ مدير مصنع على علاقات العمل وظروف العمل. ٢- حفز المشروع أيضاً تدريب أكثر من ٧٢٠٠٠ عامل مصنع، باستخدام وسائل متعددة منها الدورات الدراسية المنتظمة والملصقات التثقيفية وأفلام الفيديو ومسارح الشوارع والبيث الإذاعي خلال ساعات العمل. ٣- حسّن المشروع فرادى المصانع من خلال تسليط الضوء على المسائل التي تحتاج إلى تحسين ووضع خطة تحسين لمكان العمل لكل مسألة وتقديم النصح لمديري المصانع حول كيفية الاضطلاع بكل تحسين. وبشكل عام، حقق المشروع حوالي ٢٤٠٠ تحسين كامل وحوالي ١٤٠٠ تحسين جزئي في ٣٠٢ مصنع.
وزارة العمل الأمريكية، ٦,٠٠٠,٠٠٠ دولار أمريكي.	ينبغي عدم اعتبار استثارة الوعي من الأنشطة التي تبدأ وتنتهي مرة واحدة، بل ينبغي أن تكون عملية متواصلة. إن العمل الذي بدأته منظمة العمل الدولية ليس إلا حملة أولية ينبغي أن توصلها الوكالة المسؤولة عن إنفاذ قوانين العمل في كل بلد. وينبغي لجميع الشركاء الاجتماعيين أن يشاركوا في توعية أعضائهم؛ ويتطلب تنفيذ قوانين العمل الدعم والتعاون للذين يقدمهما جميع الشركاء.	أوغندا: أعدت المواد الترويجية ومنها ٤٠٠٠ ملصق و١٠٠٠ قميص و٦٠٠ نسخة من الأسئلة والأجوبة بشأن قوانين العمل الجديدة و٦٠٠ نسخة عن قوانين العمل الجديدة و٨٠٠ صحيفة وقائع حول القوانين. كما أعدت نصوص للكراسات عن الاستخدام وقوانين السلامة والصحة المهنية. <ul style="list-style-type: none"> <li>تم تنظيم ما مجموعه ١٧ حلقة عمل في ١٦ مقاطعة حضرها ٥٣٩ مشاركاً.</li> <li>أجريت حلقات نقاش إذاعية في محطات إذاعية مختارة.</li> <li>نظم حدثان إذاعيان في آذار/مارس وأب/أغسطس ٢٠٠٦.</li> </ul> البرازيل: تم توزيع برامج إذاعية على أكثر من ١٣٠٠ محطة محلية وتم تدريب ٣٦ صحفياً حول المسائل المتعلقة بالإعلان. إندونيسيا: تم تدريب ٣٠٠ صحفي لفهم مسائل العمل وتم إنتاج ١٦ فيلماً فيديو جديداً.

المشروع/ المنطقة	الحاجة	الاستجابة
برنامج تعزيز التعاون بين الإدارة والعمال منطقة الكاريبي، ٢٠٠١-٢٠٠٦.	تعزيز التعاون بين الإدارة والعمال، سياسة نشطة ومتفاعلة تتعلق بالعمل، تحسين العلاقات الصناعية، تعزيز فعالية سوق العمل، النهوض بمعايير عمل جيدة.	إثراء الحوار الاجتماعي والثقة كأساس لبناء نشاط الشركاء الاجتماعيين، وإقامة ربط شبكي عابر للحدود من جانب الشركاء الاجتماعيين.
تعزيز وتحسين علاقات العمل في تيمور- ليشتي، ٢٠٠١-٢٠٠٦.	من أجل المساهمة في التقدم الاجتماعي والاقتصادي في تيمور - ليشتي من خلال إقامة وتشغيل نظام فعال لعلاقات العمل.	تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمساهمة في إقامة المجالس المعنية بعلاقات العمل والحد الأدنى للأجور. والمساعدة في إنشاء نظام للتحكيم ونظام لتسوية المنازعات.
تعزيز الديمقراطية من خلال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والهيكل الثلاثي، مشروع إعلان نيجيريا، ٢٠٠٠-٢٠٠٥.	من أجل تعزيز تطبيق الحقوق والمبادئ الأساسية، وذلك من خلال آليات تركز على ضمان الحقوق الأساسية للعمال وتحسين بيئة مكان العمل.	إصلاح قوانين العمل الموجودة وتعزيز القدرة المحلية لاعتماد نهج ثلاثي لتسوية مشاكل العمل من خلال الحوار الاجتماعي.

التمويل	الاستدامة	أمثلة عن الأثر
وزارة العمل الأمريكية، ٣,٨٥٢,٠٩٦ دولار أمريكي.	لم تتجسد الفرق العاملة المحلية في معظم البلدان. ولكن المشاركة المباشرة للشركاء الاجتماعيين سوف تحسن قدرتهم على مواصلة أنشطة المشروع بعد إنجازه.	التدريب: تم تدريب ٢٥٠٠ شخص في مسائل الإنتاجية وتابع أكثر من ١٠٠ مسؤول تنفيذي ومدير للموارد البشرية و ١٠٠ عضو في نقابات العمال تدريباً في مجال العلاقات بين الإدارة والعمال. استجابة المنشأة: مثلاً - أدرجت شركة الإسمنت في تريبينداد مفاهيم برنامج تعزيز التعاون بين الإدارة والعمال في فلسفتها التشغيلية. وأيدت شبكة الاتصالات الكاربيبية رسمياً مبادئ برنامج تعزيز التعاون بين الإدارة والعمال/ منظمة العمل الدولية. تم وضع أداة مرجعية للمنشآت. نشر المعلومات: تم إعداد قرص مدمج تفاعلي يتضمن جميع منتجات البرنامج المذكور ووزع أكثر من ٢٥٠٠ نسخة منه على الهيئات المكونة.
وزارة العمل الأمريكية، ٧٥٦,١٧٠ دولار أمريكي.	تم تحقيق الأهداف جزئياً. وينبغي أن يستند الإطار الزمني لتطوير القدرات في بيئات ما بعد النزاع إلى برنامج واستراتيجية طويلة الأجل، وينبغي أن يضمن التزاماً مطرداً.	مجالس العمل: أنشئت في ٢٠٠٥ ثلاثة مجالس عمل ثلاثية: مجلس العمل الوطني ومجلس علاقات العمل ومجلس الحد الأدنى للأجور. التشريعات: برنامج تعزيز وتحسين علاقات العمل في تيمور-ليشتي قام بمساهمات جوهرية في ما لا يقل عن ثماني مبادرات قانونية، بما فيها مراجعة قانون العمل. بناء القدرات: تعزيز قدرة مفتشي العمل والمسؤولين عن تسوية المنازعات.
وزارة العمل الأمريكية، ١,٧٧٩,٤٢٨ دولار أمريكي.	بالرغم من أن المشروع لم يضع أو ينفذ خطة استدامة رسمية، إلا أنه يمكن لمراجعة قوانين العمل المضطلع بمساعدة المشروع أن تخلف أثراً مستداماً.	إصلاح قانون العمل: ينبغي أن يكون لقوانين العمل الجديدة أثر طويل الأجل على الشركاء الثلاثين في مفاوضات العمل ومعايير العمل والسلامة والصحة المهنية وتعويض الموظفين. بناء القدرات: شمل بناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إنشاء مواقع إلكترونية وإدخال تحسينات على التواصل فيما بين الأعضاء.