

مجلس الإدارة

الدورة 352، جنيف، 28 تشرين الأول/أكتوبر - 7 تشرين الثاني/نوفمبر 2024

POL

قسم وضع السياسات

جزء الحوار الاجتماعي

التاريخ: 3 تشرين الأول/أكتوبر 2024
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

تقرير عن تنفيذ خطة العمل المنقحة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي للفترة 2019-2023

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة لمحة عامة وأمثلة عن الأنشطة المنجزة والنتائج المحققة في إطار خطة العمل بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (2019-2023)، كما تسلط الضوء على بعض الدروس المستفادة من تنفيذها. ومجلس الإدارة مدعو إلى تقديم التوجيه لتعزيز عمل المكتب بشأن الحوار الاجتماعي بجميع أشكاله (انظر مشروع القرار في الفقرة 59).

الهدف الاستراتيجي المعني: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراءات المتابعة المطلوبة: سيستند المكتب إلى التوجيه الذي يقدمه مجلس الإدارة في تخطيط وتنفيذ الأنشطة المستقبلية لتعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

الوحدة مصدر الوثيقة: قسم الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.335/INS/3(Rev.)

◀ مقدمة

١. أجرى مؤتمر العمل الدولي، في دورته ١٠٧ (حزيران/يونيه ٢٠١٨)، مناقشة متكررة ثانية بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي واعتمد استنتاجات. كما اعتمد مجلس الإدارة خطة عمل بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (٢٠١٩-٢٠٢٣) في دورته ٣٣٥ في آذار/مارس ٢٠١٩. ويستند هيكل هذه الخطة إلى طرائق عمل منظمة العمل الدولية، على النحو المبين في إطار العمل الوارد في استنتاجات المؤتمر: "١" بناء القدرات وتعزيز التعاون الإنمائي؛ "٢" تعزيز البحوث والتدريب؛ "٣" الأنشطة المرتبطة بالمعايير؛ "٤" تعزيز اتساق السياسات.^١
٢. والهدف من خطة العمل هو "مساعدة الدول الأعضاء على تعزيز الحوار الاجتماعي بجميع أشكاله وعلى جميع المستويات، بما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية".^٢ وتقدم هذه الوثيقة لمحة عامة وأمثلة عن الأنشطة المنجزة والنتائج المحققة في إطار خطة العمل وتحدد بعض الدروس المستفادة من تنفيذها. وبشكل "تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي" أولوية مواضيعية للتحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية، مما يؤكد استمرار الدور المركزي للحوار الاجتماعي في تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية.
٣. وفي الفترة المذكورة، كان السياق العالمي مليئاً بالتحديات بشكل خاص، حيث اتسم بجائحة كوفيد-١٩ والتهديدات التي تتعرض لها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على المستوى العالمي وتفاقم أثر تغير المناخ والتحول الرقمي المتسارعة وغيرها من التحولات في عالم العمل وتزايد أوجه انعدام المساواة وتصاعد التوترات الجيوسياسية وأزمة تكلفة المعيشة التي أدت إلى تفاقم انعدام الأمن الاقتصادي في جميع الأقاليم. وقد أثرت هذه التحديات في الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وفي الحوار الاجتماعي على جميع المستويات.

◀ خطة العمل: أمثلة عن الأنشطة المنجزة والنتائج المحققة

٤. نفذ المكتب برنامج عمل واسع النطاق لتعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. وكان من شأن النتائج العالمية التي تصدر أساساً عن مقر المنظمة، مثل تقارير البحوث وأدوات بناء القدرات والتوجيه في مجال السياسات أن دعمت واستكملت الإجراءات المتخذة على المستوى الوطني وغيره من المستويات لتعزيز الحوار الاجتماعي في الدول الأعضاء وتعزيز مكانة منظمة العمل الدولية في المناقشات العالمية.

المكوّن ١: بناء قدرات الهيئات المكونة ومؤسسات الحوار الاجتماعي وتعزيز التعاون الإنمائي

٥. يقع بناء قدرات الهيئات المكونة ومؤسسات الحوار الاجتماعي في صميم عمل المنظمة العمل الدولية الرامي إلى تعزيز فعالية الحوار الاجتماعي وشموليته ووقعه وأثره في الدول الأعضاء. وقد استُخدمت مجموعة واسعة من المنتجات والأدوات المعرفية لبناء قدرات الهيئات المكونة ودعم مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي وتوفير المساعدة التقنية ذات الصلة. وقد وفرت مشاريع التعاون الإنمائي إمكانية دعماً أوسع نطاقاً وأكثر استدامة مما هو ممكن عموماً باستخدام موارد الميزانية العادية فقط.
٦. وفيما يتعلق بالانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، تم تعزيز قدرات الهيئات المكونة على تطوير تدخلات سياسية، من خلال الحوار الاجتماعي، لإضفاء السمة المنظمة على العمال والمنشآت. وتشمل المنشورات ذات الصلة تنظيم العمال غير المنظمين في نقابات عمالية - دليل النقابات العمالية (٢٠١٩)؛ التفاعلات بين منظمات العمال والعاملين في الاقتصاد غير المنظم: مجموعة من الممارسات (٢٠٢٠)؛ الحوار الاجتماعي من أجل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (٢٠٢٠)؛ استراتيجيات وسياسات العضوية: دليل لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال (٢٠٢١) ودراسة بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم في أنغولا (٢٠٢١). واستُخدمت هذه المنتجات في أنشطة بناء القدرات وتبادل المعارف بشأن النهج الجديدة للتواصل مع أصحاب العمل

^١ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، ٢٠١٨.

^٢ انظر الفقرة ٤ من القرار أعلاه.

والعمال في الاقتصاد غير المنظم وتعزيز الحوار الاجتماعي ودعم الانتقال إلى السمة المنظمة. وقد قدم الدعم لاتحاد النقابات العمالية في أوزبكستان لاعتماد استراتيجية وتدابير لحماية العمال في الاقتصاد غير المنظم وإدماجهم وتمثيلهم، مما أسهم في انتساب حوالي ٩٠٠ ألف من قاطفي القطن الموسمي من المنظمات التابعة له. كما ساعدت المناقشات بشأن توظيف قاطفي القطن وظروف عملهم، التي دارت في اللجنة الثلاثية الوطنية المعنية بالقضايا الاجتماعية وقضايا العمل في أوزبكستان، على زيادة فعالية تلك الهيئة.

٧. وقدم مشروع بشأن الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي الدعم لإجراء دراسات تشخيصية متعمقة عن السمة غير المنظمة في الجزائر ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة، بمشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في جميع مراحلها. وساعدت هذه الدراسات في إرساء فهم مشترك لخصائص النشاط غير المنظم ودوافعه والأطر القانونية والمؤسسية والسياسية ذات الصلة بها. كما أرست عملية بناء القدرات التكميلية للهيئات المكونة والتدخلات التجريبية الأساس لوضع خرائط طريق بشأن إضفاء السمة المنظمة من خلال الحوار الاجتماعي.

٨. ويشكل إشراك العمال المستبدين والعمال في أشكال الاستخدام الجديدة والناشئة في الحوار الاجتماعي أولوية أخرى لخطة العمل. وفي السنوات الأخيرة، حظي العمال في اقتصاد المنصات باهتمام سياسي مكثف. وقدمت وثيقة العمل بعنوان تحقيق الفرص الناشئة عن اقتصاد المنصات من خلال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (٢٠٢٢) وتقرير مرجعي لاجتماع الخبراء توضيحات حول الحوار الاجتماعي في هذا القطاع. ويتناول دليل منظمات أصحاب العمل في جنوب شرق آسيا (٢٠٢٣) كيف يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المساهمة في تشكيل الأطر القانونية والتنظيمية في اقتصاد المنصات، مع تعزيز فعالية التوعية السياسية والخدمات المقدمة إلى الأعضاء. وقد استخدم اتحاد أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا هذا الدليل في عام ٢٠٢٢ لأغراض التوعية والحملات المبتكرة وتبادل الممارسات الجيدة.

٩. وتتناول التقرير بعنوان حقوق العمال المهاجرين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (٢٠٢٣) العقبات التي تحول دون تمتعهم بهذه الحقوق، فضلاً عن الاستراتيجيات الفعالة للتغلب عليها. كما تم الاسترشاد بدليل حول تنظيم العاملات المهاجرات في رابطة أمم جنوب شرق آسيا (٢٠٢١) في إطار المشروع Safe and Fair للمساعدة على حماية حقوق العاملات المنزليات المهاجرات. وبالتعاون مع مجلس النقابات العمالية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، استفاد المسؤولون النقابيون من تدريب على المساواة بين الجنسين والعنف والتحرش ومختلف أساليب التنظيم، في حين تم انضمام العاملون المستضعفون في مجالي الصحة والرعاية الاجتماعية إلى النقابات في الهند وإندونيسيا وجمهورية ملديف والفلبين بفضل التعاون مع فرع الهيئة الدولية للخدمة العامة في آسيا والمحيط الهادئ.

١٠. وتشمل المنتجات الرامية إلى تعزيز قدرة الهيئات المكونة على المفاوضة الجماعية مذكرة إعلامية بعنوان التفاوض من أجل وقت عمل لائق: استعراض الممارسات (٢٠١٩) وتقرير بعنوان تحديد الأجور من خلال المفاوضة الجماعية: نظرة عامة (٢٠٢٣). ويقدم هذا الأخير نظرة عامة على عنصر الأجور في الاتفاقات الجماعية جنباً إلى جنب مع أداة تدريبية بشأن المفاوضة على الأجور لصالح الشركاء الاجتماعيين. وتتضمن مجموعة الأدوات العالمية للعلاقات الصناعية التابعة لمنظمة العمل الدولية وحدات عن مهارات المفاوضة الجماعية والتفاوض. وعلى سبيل المثال، أدى استخدام هذه الأدوات وغيرها، بما في ذلك الطبعة الأولى من التقرير الرائد عن الحوار الاجتماعي (٢٠٢٢)، إلى جانب التوجيه التقني، إلى إدراج بنود خاصة بالأجور في الاتفاقات الجماعية في قطاع التعدين في كوت ديفوار وفي قطاعي التعدين والإعلام في غينيا عام ٢٠٢٣. وفي بلدان أخرى، أدرجت قضايا المساواة بين الجنسين في الاتفاقات الجماعية، على سبيل المثال في توغو فيما يتعلق بالمساواة بالنسبة للصحفيات والإعلاميات الحوامل (٢٠٢٢) أو في السنغال بشأن حماية الأمومة وعمل المرأة في قطاع النفط والغاز (٢٠١٩).

١١. وفي بلدان مثل أرمينيا والهند وناميبيا، عززت قدرة النقابات على المفاوضة بشأن الأجور والحد الأدنى للأجور وحماية الأجور والمساواة في الأجور. وفي إقليم المحيط الهادئ، كان من شأن دليل عن تحديد الحد الأدنى للأجور مخصص لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال أن مكّنها من فهم المعايير والآليات في هذا المجال.

١٢. وفي باكستان، أدى مشروع بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في سلسلة توريد القطن إلى تيسير التفاوض على اتفاقات جماعية، بما في ذلك منع عمل الأطفال، على مستوى المقاطعات، بينما في المغرب قدم الدعم للتفاوض على ثلاثة اتفاقات جماعية على مستوى المؤسسات في القطاع الزراعي.

١٣. وبفضل وحدات من مجموعة الأدوات التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن علاقات العمل، تمكّن الشركاء الاجتماعيون، بما في ذلك في الجمهورية الدومينيكية وهندوراس ونيبال وسري لانكا، من تحسين قدراتهم على التعاون في علاقات العمل ومعالجة الشكاوى، مما أدى إلى اعتماد آليات وإجراءات جديدة لمعالجة الشكاوى أو تحسين الآليات والإجراءات القائمة حيثما كان ذلك مناسباً.

١٤. وبغية تعزيز شمولية المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي وفعاليتها وتأثيرها على وضع السياسات، اتبع المكتب عملية تشاركية مع الممثلين الثلاثين لوضع طريقة للتقييم الذاتي لمؤسسات الحوار الاجتماعي (٢٠٢١). وتسمح هذه الأداة للهيئات المكونة من تحليل مواطن القوة والضعف في مؤسسات الحوار الاجتماعي الخاصة بهم ووضع خطة عمل. وفي ستة بلدان، استخدمها الأعضاء الثلاثون في مؤسسات الحوار الاجتماعي لتحديد التدابير اللازمة بغية زيادة نفوذ وتأثير مؤسساتهم، بدعم من المكتب عموماً.

١٥. وفيما يتعلق بالمهارات، استُخدمت الأدوات التالية في إطار المساعدة التقنية المقدمة من أجل إنشاء هيئات ثلاثية قطاعية معنية بتنمية المهارات: تنمية المهارات والتعلم المتواصل: دليل الموارد لمنظمات العمال والموجزات السياسية بشأن الإدارة السديدة الفعالة والتنسيق في نظم المهارات: نحو نظام إيكولوجي للتعليم المتواصل وبشأن دور أصحاب العمل في نظم تنمية المهارات (٢٠٢٠) والدليل المرجعي لهيئات المهارات القطاعية (٢٠٢١). وقد مكنت هذه الهيئات الشركاء الاجتماعيين من المشاركة في تصميم وتنفيذ سياسات المهارات الاستراتيجية من أجل تحسين المواءمة بين العرض والطلب على المهارات، بما في ذلك في إثيوبيا وإندونيسيا ولبنان والمغرب وبمنا وفيتنام. كما يمكن للهيئات الثلاثية القطاعية المعنية بتنمية المهارات أن توسع نطاق دورها ليشمل معالجة القضايا الهيكلية خارج القطاعات التي تغطيها. وعلى سبيل المثال، يشجع مجلس الطاقة المتجددة في غانا على اعتماد التكنولوجيات الخضراء على نطاق أوسع، في حين أنّ المجلس الإندونيسي للقطاع البحري يدعم النظام الوطني للتمهدة الصناعية. وقد أدت عملية الحوار الاجتماعي الثنائي في أمريكا اللاتينية والكاريبي عام ٢٠٢١ إلى صياغة رؤية مشتركة بشأن جوانب محددة من التدريب المهني وتنوير ركيزة استرشد بها عملية الحوار الاجتماعي الثلاثي الإيبيري - الأمريكي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) لتيسير تنفيذ برامج التدريب المهني.

١٦. وتمكّن الشركاء الاجتماعيون من المشاركة بشكل بنّاء في الحوار الاجتماعي بشأن وضع سياسات الحماية الاجتماعية وفي إدارة نظم الضمان الاجتماعي. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير وفي خمسة بلدان على الأقل، جرى تقديم الدعم إلى الحوارات الوطنية الثلاثية القائمة على التقييم، مما ساهم في وضع سياسات واستراتيجيات وإصلاحات وطنية للحماية الاجتماعية. وفيما يتعلق بالحوار الاجتماعي وسياسات العمالة الوطنية، شاركت الهيئات المكونة الثلاثية وغيرها من أصحاب المصلحة في جميع مراحل عملية وضع السياسات باستخدام أدوات وأساليب مختلفة. وأظهر استعراض لسياسات العمالة الوطنية (٢٠٢١) أنّ هذه العمليات وسعت نطاق الحوار الاجتماعي ليشمل قضايا اجتماعية واقتصادية أوسع، وإشراك مختلف الوزارات وإعادة تنشيط هيئات الحوار الاجتماعي غير النشطة.

١٧. وفيما يتعلق بالتكيف مع عالم العمل المتغير، أصدرت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في ما يقرب من ٥٠ دولة عضواً بيانات عن آثار جائحة كوفيد-١٩ على المنشآت. وكان من شأن التحليل المركزي لهذه البيانات أن ساهم في تحديد مواقف منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بشأن قضايا مثل تنمية المهارات وبيئة الأعمال والرقمنة، مع المساهمة أيضاً في التخطيط الاستراتيجي وتقديم الخدمات وأنشطة التوعية.

١٨. كما أفضت الأنشطة المرتبطة بتطوير المعارف والتوعية والتدريب التي تلجأ إلى الأدوات المبتكرة والواردة في إطار البرنامج المعنون النقابات العمالية كعناصر فاعلة في التغيير إلى تعزيز قدرات القادة النقابيين على مواكبة المشهد العمالي المتغير، بما في ذلك من خلال تقنيات الاستشراف الاستراتيجي.

١٩. وبهدف جعل الحوار الاجتماعي في خدمة الاستجابة للأزمات وتعزيز السلام، على النحو الذي دعت إليه توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، جرى استحداث واستخدام أدوات لبناء القدرات: العمالة والعمل اللائق في الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام (٢٠٢١)، تحليل السلام والصراع: إرشادات لبرمجة منظمة العمل الدولية في السياقات الهشة والمتأثرة بالنزاعات (٢٠٢١)؛ إدارة النزاعات والكوارث: استكشاف التعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (٢٠٢٠). وتهدف المشاريع التي يدعمها صندوق بناء السلام في هايتي وسري لانكا (وقريباً في تونس) إلى إظهار الدور الحاسم للحوار الاجتماعي في تحقيق الاستقرار والانتعاش ومنع النزاعات وتوظيف السلام داخل عالم العمل وخارجه.

٢٠. وفيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنتين، تطرق التقرير المعنون إرساء بيئة عمل آمنة وصحية: أين نحن الآن؟ (٢٠٢٣) إلى وضع الهيئات الوطنية الثلاثية المعنية بالسلامة والصحة المهنتين واللجان في مكان العمل. وقد دعم البرنامج الرائد السلامة + الصحة للجميع إنشاء وتعزيز ما يقرب من ٤٥٠ لجنة ثنائية للسلامة والصحة المهنتين في مكان العمل، بغية تعزيز الثقافة الوقائية في هذا المجال وتشجيع الحوار بين الإدارة والعمال. وفي سري لانكا، اعتمد أكثر من ٥٠٠ تدبير من تدابير السلامة والصحة المهنتين منخفضة التكلفة أو المجانية في مزارع الشاي والهيل في منطقتين، في حين غرز الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني بشأن الجوانب الحاسمة لتعزيز النظم والقدرات الوطنية. وفي نيبال، حصلت لجنة وطنية معنية بالسلامة والصحة المهنتين على الدعم بهدف اعتماد أول برنامج وطني على الإطلاق للسلامة والصحة المهنتين.

٢١. وفيما يتعلق بالحوار الاجتماعي العابر للحدود، أجريت حوارات ثلاثية على المستوى الوطني أو بين بلدان المنشأ والبلدان المضيفة في تسع دول أعضاء، وفي ١٢ دولة عضواً حصلت نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية الطوعية على الدعم من أجل تعزيز إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية). وفي عام ٢٠٢١، جرى تدريب ٤٠ من الهيئات المكونة الثلاثية وممثلي مؤسسات الحوار الاجتماعي من الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا في مجال المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق، لمساعدتهم على وضع خرائط طريق وطنية لتحقيق إمكانات إعلان المنشآت متعددة الجنسية في تحقيق العمل اللائق. وفي توغو، أدى ذلك إلى تعيين أربع نقاط اتصال وطنية من وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين والمجلس الوطني للحوار الاجتماعي. ومن شأن تعيين نقاط اتصال من مختلف الوزارات أن يرسي منظورات سياسية جديدة يكون لها أثر مباشر على أنشطة المنشآت.

٢٢. وتتضمن الخلاصة الوافية من المعارف بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود التي وضعتها منظمة العمل الدولية معلومات شاملة عن العمليات والمبادرات العامة والخاصة للحوار الاجتماعي العابر للحدود والمصنفة في أربع فئات: "١" المجالات متعددة الأطراف من أجل عولمة عادلة؛ "٢" الجماعات الاقتصادية الإقليمية والاتفاقات التجارية والمجموعات الإقليمية؛ "٣" اتفاقات الشركات عبر الوطنية؛ "٤" المبادرات بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات والسلوك المسؤول للشركات.

٢٣. وجرى تنظيم نحو ٣٦ اجتماعاً تقنياً قطاعياً عالمياً وإقليمياً لصالح الهيئات المكونة الثلاثية بهدف التفاوض على مبادئ توجيهية سياسية أو مدونات ممارسات بشأن مواضيع قطاعية متنوعة، مثل مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في قطاع النسيج والألبسة وصناعة الجلوديات والأحذية التي اعتمدت في عام ٢٠٢١. ونُشرت هذه المدونة على نطاق واسع، بما في ذلك من خلال التعاون مع الشبكة العالمية (IndustriALL) واستُخدمت في بلدان منها كمبوديا وباكستان.

٢٤. ولا يزال السعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في الحوار الاجتماعي ومن خلاله هدفاً أساسياً من أهداف منظمة العمل الدولية. وقد قدم الموجز المواضيعي المعنون *مساهمة الحوار الاجتماعي في تحقيق المساواة بين الجنسين* (٢٠٢١) لمحة عامة عن الموضوع وأمثلة عن الإجراءات والتوصيات الرامية إلى تعزيز تمثيل المرأة في الحوار الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك من خلال المفاوضات الجماعية. وفي أوكرانيا، دعم المكتب عام ٢٠٢٢ قيام المجلس الإقليمي للنقابات العمالية في منطقة كييف بوضع واعتماد سياسة للتصدي للتمييز والعنف والتحرش في عالم العمل، وقعت عليها أيضاً الرابطة الإقليمية لأصحاب العمل. وبفضل هذه المبادرة، جرى إدراج أحكام بشأن فيروس نقص المناعة البشرية، كذلك بشأن العنف والتحرش، في اتفاقية جماعية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥ أبرمتها شركة كبيرة في مجال الحراجة.

٢٥. ومسألة تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج في القطاع الخاص وفي منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال كانت موضوع الكثير من المنشورات: *المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: تبيان جدوى التغيير* (٢٠١٩)، *تحويل المنشآت من خلال التنوع والإدماج* (٢٠٢٢)، *المرأة في قطاع الأعمال: كيف تحفز منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المساواة بين الجنسين* (٢٠٢٤). وتأتى عن ذلك التزامات جديدة على المستوى الوطني، لاسيما في الفلبين، حيث قرر اتحاد أصحاب العمل واتلاف الأعمال من أجل تمكين المرأة إدراج التنوع الجنساني والإدماج في استراتيجياتهما.

٢٦. وينبغي أن تستند نُظم منع نزاعات العمل وتسويتها إلى الحوار الاجتماعي وسيادة القانون لتكون أكثر فعالية. وفي التقرير المعنون *مقارنة القوانين والممارسات بشأن منع نزاعات العمل وتسويتها* (٢٠٢٣) أمثلة تبين دور الشركاء الاجتماعيين في تصميم وإدارة المؤسسات المعنية بقضاء العمل. ويستند تقرير آخر بعنوان *الوصول إلى قضاء العمل في نزاعات العمل الجماعية* (٢٠٢٣) إلى تحليل مقارن للتشريعات المتعلقة بالموضوع، وقد شكل أساساً للمشورة القانونية التي قدمها المكتب بشأن عمليات إصلاح قانون العمل والمشاورات الثلاثية المرافقة لها على المستوى الوطني.

٢٧. ونُشرت وثيقة بعنوان *الأداة التشخيصية من أجل التقييم الذاتي لفعالية منع نزاعات العمل وتسويتها* (٢٠٢٣) لمساعدة الهيئات المكونة الثلاثية على بناء فهم مشترك لنظمها وتحديد التدابير اللازمة لتعزيزها، مع مراعاة التحديات والفرص الماثلة أمامها. وساهم المكتب في تطبيق هذه الأداة في ١٣ دولة عضواً، لاسيما في بربادوس حيث سمحت بإعادة هيكلة محكمة حقوق العمل وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية حيث جرى وضع مدونة أخلاقيات للقضاة وموظفي محاكم العمل مع تحسين التعاون بين محاكم العمل ومفتشية العمل.

٢٨. وفي الأرجنتين وكولومبيا والجمهورية الدومينيكية وغواتيمالا وهندوراس وبنما، قدم المكتب الدعم للأنظمة الوطنية المعنية بمنع وتسوية نزاعات العمل فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية بشكل عام أو بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية بشكل خاص.^٣

المكون ٢: تعزيز البحوث والتدريب

٢٩. توفر البحوث قاعدة الأدلة اللازمة للتوعية ووضع السياسات السليمة من خلال الحوار الاجتماعي وتدريب الهيئات المكونة.

٣٠. وقدم التقرير الرائد الأول المعني بالحوار الاجتماعي بعنوان **المفاوضة الجماعية من أجل انتعاش شامل ومستدام وقادر على الصمود** (٢٠٢٢) دراسة معمقة للاتجاهات التنظيمية الرئيسية فيما يتعلق بإعمال الحق في المفاوضة الجماعية ونطاق تغطية الاتفاقات الجماعية. وقد تطرق التقرير، لأول مرة، إلى نطاق الاتفاقات الجماعية وأثرها على انعدام المساواة والامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية. كما استكشف كيف ساعدت المفاوضة الجماعية في التخفيف من أثر جائحة كوفيد-١٩ على العمالة والمداخيل وأوجه انعدام المساواة، وفي تعزيز قدرة المنشآت وأسواق العمل على الصمود. وحظي هذا التقرير بتغطية إعلامية واسعة ونُشر على نطاق واسع من خلال مجموعة من المنتجات الثانوية. واستُخدمت الاستنتاجات التي توصل إليها هذا التقرير في أنشطة بناء القدرات التي يضطلع بها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، وفي منتديات تدريبية أخرى، بما في ذلك البرامج الرامية إلى دعم إشراك النقابات العمالية في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، لا سيما في شرق أفريقيا وجنوب آسيا (٢٠٢٢) وفي بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا (٢٠٢٣). وقد أتاح التحليل الإضافي لقواعد البيانات المتعلقة بالاتفاقات الجماعية معلومات معمقة عن الطريقة التي تشكل بها أحكام محددة في الاتفاقات الجماعية عملية إدماج التكنولوجيا في أماكن العمل والتحول العادل والمساواة بين الجنسين. وستصدر الطبعة الثانية من هذا التقرير الرائد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٤.

٣١. وزاد عدد الدول الأعضاء التي تشملها **بيانات العلاقات الصناعية** (IRData) كما وسعت وحُدثت قاعدة البيانات القانونية بشأن **العلاقات الصناعية** (IRLex). وقد تعززت قدرات الهيئات المكونة على جمع بيانات عالية النوعية وقابلة للمقارنة بفضل الأنشطة التدريبية التي ينظمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، في جمهورية مقدونيا الشمالية والبرتغال، باستخدام الدليل المعنون **كيفية وسبب جمع البيانات عن العلاقات الصناعية واستخدامها** (٢٠٢٠). وأيدت الدورة ٢١ للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل عام ٢٠٢٣ اقتراح وضع معايير بشأن بيانات العلاقات الصناعية خلال الدورة ٢٢ للمؤتمر المزمع عقدها عام ٢٠٢٨. كما استُحدثت قاعدة بيانات جديدة عن مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية تتضمن معلومات أساسية عن هذه الهيئات في نحو ١٦٠ دولة عضواً.

٣٢. وأحرزت **أنشطة قياس الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية** تقدماً كبيراً فيما يتعلق بالمؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة، الذي ترعاه منظمة العمل الدولية.^٤ وعكف المكتب على إصدار بيانات سنوية عن هذا المؤشر منذ عام ٢٠١٨. وجرى إدخال تحسينات على المنهجية عقب مشاورات ثلاثية أجريت عام ٢٠٢٢. كما استُحدثت التقييمات المنفحة لجميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الفترة من عام ٢٠١٥ إلى عام ٢٠٢١.^٦ وتضمن **تقرير أهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٢٤** تحليلاً لهذا المؤشر للفترة ٢٠١٥-٢٠٢٢. واستفادت عدة بلدان منها أذربيجان وبنغلاديش وبلجيكا وكولومبيا وألمانيا من الدعم التقني لاستخدام المؤشر ٨-٨-٢.

٣٣. وخلال جائحة كوفيد-١٩، أعيد توزيع موارد المكتب بسرعة لدعم الهيئات المكونة في الاستجابة للأزمة وتوثيق مساهمة الشجع القائمة على الحوار الاجتماعي في حماية العمال وقدرة المنشآت على الصمود.^٧ كما أجريت مراجعات للممارسات بشأن **المفاوضات بين أصحاب العمل والعمال خلال جائحة كوفيد-١٩** (٢٠٢٠) والحوار الاجتماعي رفيع المستوى (٢٠٢٠) ونتائجه (٢٠٢١). واستندت وثيقة أخرى بعنوان **دراسة استقصائية تقييمية سريعة: استجابة آليات تسوية نزاعات العمل لجائحة كوفيد-١٩** (٢٠٢١) إلى بيانات استقصائية موسعة، في حين تناولت العديد من المذكرات التوليفية

^٣ في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، يواصل المكتب تعزيز إجراءاته لدعم هيئات التوفيق القائمة على الحوار الاجتماعي وتعزيز آليات العلاقات الصناعية ومعالجة الأسباب الجذرية للشكاوى.

^٤ المؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة: مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر.

^٥ الوثيقة GB.347/INS/INF/5

^٦ مجموعة البيانات والتميز والمعلومات التوضيحية المصاحبة متوفرة على الصفحة التالية: ILOSTAT

^٧ استجابة المكتب لجائحة كوفيد-١٩ حتى أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠ ملخصة في الوثيقة GB.340/INS/18/6 التي تتضمن استعراضاً للإنجازات بموجب الركيزة ٤: الاعتماد على الحوار الاجتماعي لإيجاد الحلول (الفقرات ٤١-٥٠).

والتقارير دور الحوار الاجتماعي في سياق السلامة والصحة المهنية وتدابير الحماية الاجتماعية، في جملة أمور أخرى. وجرى تنظيم أنشطة قطاعية ثلاثية ترمي إلى مواجهة القضايا التي يطرحها كوفيد-١٩ في قطاع السياحة (٢٠٢٢) وفي صفوف عمال النقل (٢٠٢٢-٢٠٢٣). وفي حين كشف البحث المعنون **أثر كوفيد-١٩ على منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال واستجابتها له** عن بعض العواقب التي واجهتها منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال أثناء الجائحة، أشار البحث المعنون **إرشاد قطاعات الأعمال في أوقات أزمة كوفيد (٢٠٢١)** إلى أن التعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال والحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين خلال الأزمة يبشر بالخير للمستقبل. وقدم البحث المعنون **كوفيد-١٩ والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي (٢٠٢١)** أدلة على قدرة النقابات العمالية على حماية أعضائها من خلال الحوار الاجتماعي وكيف يسهم هذا الحوار في تنفيذ استجابات سياسية فعالة.

٣٤. وتناولت بحوث كثيرة دور الحوار الاجتماعي في وضع سياسات الحماية الاجتماعية والإدارة السديدة لهذا القطاع، منها ١٦ دراسة حالة قطرية وتحليل عالمي شمل ٦٠ بلداً. واستُخدمت وثيقة بشأن الانتخابات المهنية والصفة التمثيلية بهدف توفير الدعم إلى عدة بلدان، منها جمهورية الكونغو الديمقراطية ومالي وموريتانيا. كما استُخدمت مذكرات توليفية بشأن أهمية الحوار الاجتماعي في الانتقال العادل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة والإدارة السديدة للهجرة الدولية للبلد العاملة في مجال أنشطة بناء القدرات. وفي إطار الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، جرى النظر في الدور الذي تضطلع به منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تعزيز شفافية الأجور من أجل المساواة في الأجور. وأدت الشراكات مع مؤسسات وشبكات البحوث، مثل معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي الأوروبي والمركز الإقليمي الأفريقي لإدارة العمل، إلى توسيع نطاق أنشطة البحوث وأثرها.

٣٥. وما فتئ تدريب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في مجال الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية بشكل أولوية عليا، بما في ذلك من خلال توسيع نطاق توفير التدريب من جانب مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية. وبموازاة الأنشطة التي يقدمها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل إلى الشركاء الاجتماعيين، جرى تنظيم ٧٨ نشاطاً تدريبياً بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في تورينو، سواء في المركز نفسه أو عبر الإنترنت، لصالح ٢٤٢١ مشاركاً (١١٤٣ امرأة و١٢٧٨ رجلاً). ونُفذ أربعون في المائة من هذه الأنشطة على الإنترنت، في حين أن ٦٠ في المائة منها كانت مزيجاً من الأنشطة الحضورية والأنشطة المختلطة. وعُقدت خلال هذه الفترة أربع دورات من أكاديمية الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية، إلى جانب فعاليات على الإنترنت ضمت أعداداً كبيرة من المشاركين الثلاثين خلال الجائحة. وقد أظهر تقييم أنشطة التدريب على الإنترنت التي يقدمها مركز التدريب الدولي لعام ٢٠٢٢ أن غالبية المشاركين في التدريب يفضلون التعلم المختلط، يليه التدريب الحضوري، وأخيراً التدريب عبر الإنترنت فقط.

٣٦. وقد أتيحت أدوات التعلم الذاتي عبر الإنترنت بلغات متعددة بشأن الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية وبشأن بعض الجوانب من العلاقات الصناعية وبرنامج عام ٢٠٣٠ والعمل اللائق والحوار الاجتماعي. كما أتيحت دورات تدريبية لمنح الشهادات في مجال التوفيق والوساطة في نزاعات العمل بلغات إضافية، وأصبح برنامج الماجستير في العلاقات الصناعية وعلاقات العمل يدرس بالكامل عبر الإنترنت. وشدد التدريب بشأن تعزيز الممارسات الجيدة في إطار التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث على ضرورة إشراك الهيئات المكونة الثلاثية من خلال الحوار الاجتماعي.

٣٧. وقامت مؤسسات البحوث والتدريب في مجال العمل ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بتقديم دبلوم عن الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل في بنغلاديش وسري لانكا ونيبال ولايتين في الهند، مما قد يفضي إلى استشارة الوعي لدى جمهور أعم وتعزيز القدرات التدريبية الوطنية. كما قدّم تدريب في إطار مشاريع شملت المملكة العربية السعودية وجمهورية تنزانيا المتحدة.

٣٨. وخلال الجائحة، عزز المكتب القدرات البحثية لعدد من منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، بما في ذلك في كولومبيا وفيجي وصربيا وسيشل، مما أدى إلى زيادة أنشطة التوعية وإبرام شراكات مع منظمات قطاع الأعمال ومعاهد البحوث والنقابات العمالية الأخرى.

المكوّن ٣: الأنشطة المرتبطة بالمعايير

٣٩. خلال الفترة المشمولة بخطة العمل، سُجل ١٢ تصديقاً على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) ^٨ وتصديقاً واحداً على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) وتصديقاً واحداً على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) وأربعة تصديقات على اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١) وثلاثة تصديقات على اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤) ^٩.

٤٠. ونظم المكتب حملات وأنشطة أخرى لدعم التصديق على الاتفاقيات وتنفيذها. وأنت بعض الأنشطة نتيجة مباشرة للبعثات التي طلبتها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، في حين نُفذت أنشطة أخرى في إطار مشاريع التعاون الإنمائي، مثل التجارة من أجل العمل اللائق (بنغلاديش وفيتنام والفلبين) وOBSERVER (المكسيك). وفي بنغلاديش، في أعقاب شكوى قُدمت عام ٢٠١٩ بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية، ^{١٠} قدم المكتب الدعم إلى الهيئات المكونة الثلاثية لتنفيذ خارطة طريق ترمي إلى معالجة المسائل المثارة، تشمل إصلاح قانون العمل وتعزيز المؤسسات الثلاثية للحوار الاجتماعي وتسوية النزاعات. وفي جمهورية فنزويلا البوليفارية، قدم المكتب المساعدة التقنية لدعم الهيئات المكونة الثلاثية في تنفيذ توصيات لجنة التحقيق (٢٠١٩)، لا سيما تلك المتعلقة بالحرية النقابية والمشاورات الثلاثية. والمننديات الثلاثة للحوار الاجتماعي التي نُظمت في البلاد أدت إلى التزام ثلاثي باتخاذ تدابير تهدف تحديداً إلى تعزيز الحوار الاجتماعي. وحث مجلس الإدارة الحكومة على تسريع التنفيذ من أجل تحقيق نتائج ملموسة دون تأخير.

٤١. وبغية تسليط الضوء على الحقوق الأساسية للحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية، نُظّم منتدى مواضيعي حول هاتين المسألتين في إطار الدورة ١٠٨ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٩) شاركت فيه هيئات مكونة ثلاثية وطنية ودولية ومقررون خاصون للأمم المتحدة ورئيس لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ورئيس لجنة الحرية النقابية، على سبيل الذكر لا الحصر. وشدد المشاركون على الدور الحاسم الذي أدته هذه المبادئ والحقوق على مدى القرن الماضي، فضلاً عن آفاقها المستقبلية.

المكوّن ٤: تعزيز اتساق السياسات

٤٢. تشير خطة العمل إلى ضرورة الاتساق في إنجاز أعمال المكتب بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والاتساق في مشاركة المنظمة مع منظومة الأمم المتحدة وشركاء التنمية بغية تعزيز هذه القيم على نطاق أوسع.

٤٣. وقد تطور خلال هذه الفترة موقع الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية. وفي الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، شكل الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي محركاً سياسياً مشتركاً، في حين أنّ أحد المؤشرات قاس مدى تطور أو تعزيز المؤسسات المخصصة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية. وفي الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ و٢٠٢٢-٢٠٢٣، ظهرت نتيجة سياسية جديدة بعنوان "الهيئات المكونة الثلاثية القوية والحوار الاجتماعي المؤثر والشامل"، مع حصائل تتمحور حول إدارة العمل ومؤسسات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل. وأتاح هذا الأمر إطلاقة أكبر للحوار الاجتماعي وسهّل التنسيق الداخلي وساهم في زيادة شفافية الإبلاغ عن النتائج المحققة على المستويين العالمي والقطري في تقارير تنفيذ البرامج.

٤٤. وجرى تعميم الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في مجالات عمل أخرى وفي مشاريع التعاون الإنمائي والبرامج القطرية للعمل اللائق. ويجري إعداد مجموعة أدوات لموظفي منظمة العمل الدولية لتعزيز هذه الجهود بشكل أكبر. وتشمل الأدوات الحالية ما يلي: أسئلة وأجوبة عن انعكاسات أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة على منظمة العمل الدولية والبرامج القطرية للعمل اللائق والصلاحيات النموذجية للجنة التوجيهية الثلاثية لبرنامج العمل القطري اللائق، كما يجري إعداد حلقات بودكاست ورسوم بيانية عن كيفية إشراك الشركاء الاجتماعيين وتعميم الحوار الاجتماعي في تصميم المشاريع.

^٨ صدقت كيريباتي ومالطة وموريتانيا وتركمانستان وأوزبكستان على الاتفاقية رقم ١٤٤ في عام ٢٠١٩؛ أنغولا وكابو فيردي وكرواتيا في عام ٢٠٢٠؛ لكسمبرغ والصومال والسودان في عام ٢٠٢١؛ بابوا غينيا الجديدة في عام ٢٠٢٣. ومجموع عدد التصديقات حتى أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤ بلغ ١٥٨ تصديقاً.

^٩ صدقت غينيا - بيساو على الاتفاقية رقم ٨٧ في عام ٢٠٢٣ وصدقت جمهورية كوريا على الاتفاقية رقم ٩٨ في عام ٢٠٢١. وصدقت مدغشقر والجزيل الأسود على الاتفاقية رقم ١٥١ في عام ٢٠١٩، والكونغو وليسوتو في عام ٢٠٢٣، كما صدقت مدغشقر على الاتفاقية رقم ١٥٤ في عام ٢٠١٩، والسلفادور في عام ٢٠٢٢ والكونغو في عام ٢٠٢٣. وبذلك، فإن مجموع عدد التصديقات حتى أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤ بلغ ١٥٨ تصديقاً على الاتفاقية رقم ٨٧، ١٦٨ تصديقاً على الاتفاقية رقم ٩٨؛ ٥٩ تصديقاً على الاتفاقية رقم ١٥١؛ ٥١ تصديقاً على الاتفاقية رقم ١٥٤.

^{١٠} الوثيقة GB.337/INS/13/1. تتعلق الشكوى بادعاء عدم التقيد باتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) والاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨.

٤٥. ومن بين مبادرات عدة أُطلقت على نطاق منظومة الأمم المتحدة، أتاحت مشاركة المكتب في فريق عمل مشترك بين الوكالات معني بالحيز المدني فرصة لتعزيز الحوار الاجتماعي وإشراك الشركاء الاجتماعيين في سياق الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. وبموجب إطار الإدارة والمساءلة والتوصيف الوظيفي للمنسقين المقيمين، أصبح هؤلاء مكلفين بإشراك الشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية والتشاور معهم باعتبارهم مجموعات متميزة عن المجتمع المدني. كما عزز المكتب دمج برنامج العمل اللائق والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عمليات الأمم المتحدة - على سبيل المثال من خلال منصة موارد العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة - وفي حزمة الأمم المتحدة المشتركة للتدريب بشأن حقوق الإنسان وقوائم الأمم المتحدة المرجعية حول تعميم حقوق الإنسان في التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون وإطار الأمم المتحدة لتقييم الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩. كما جرى تعزيز التعاون مع كيانات أخرى من الأمم المتحدة، مثل صندوق بناء السلام.

٤٦. وقدم دليل مرجعي نقابي بشأن **التعاون الإنمائي المستدام للأمم المتحدة وبرنامج العمل اللائق (٢٠٢٠)** إلى جانب أنشطة بناء القدرات في أكثر من ٢٠ بلداً ودورة تعليمية إلكترونية من أجل إشراك النقابات العمالية في عمليات منظومة الأمم المتحدة. وقامت وثيقة معلومات بعنوان **منظومة الأمم المتحدة الإنمائية: ما تحتاج منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال معرفته وكيف يجب عليها المشاركة (٢٠٢٠)** وكتيب بعنوان **منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وأهداف التنمية المستدامة (٢٠١٩)** بتسهيل مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال. وفي بنغلاديش وباكستان، عزز ائتلاف مشترك في قطاع الأعمال أهداف التنمية المستدامة.

٤٧. وعززت **شراكات منظمة العمل الدولية**، مثل الشراكة المبرمة مع الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي على الساحة الدولية. والمؤتمران الدوليان المشتركان بين منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة، بشأن دور الحوار الاجتماعي في الإدارة السديدة للاقتصاد الرقمي (٢٠١٩) وبشأن مكافحة أوجه انعدام المساواة في عالم العمل (٢٠٢٣)، أتاحت الفرصة أمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية للتفاعل مع ممثلين رفيعي المستوى من منظمات دولية مثل البنك الدولي ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) وإدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، سعياً إلى تحقيق الاتساق السياسي. وكان من شأن الشراكات القائمة مع المنظمة الفرائكفونية الدولية للحوار الاجتماعي وقطاع العمالة والاستخدام في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي أن عززت الحوار الاجتماعي في تلك الأقاليم الفرعية.

٤٨. كما حُشدت جهود ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال للمشاركة في عملية التفاوض بشأن الإطار العالمي للمواد الكيميائية وإعلان بون بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٣، مما أدى إلى إدراج شواغل عالم العمل في هذين الصكين. وسُهل أيضاً مشاركة الشركاء الاجتماعيين في عدة منديات إقليمية معنية بسياسات هجرة اليد العاملة، مثل منتدى رابطة أمم جنوب شرق آسيا المعني باليد العاملة المهاجرة وعملية كولومبو الإقليمية، ووضع سياسات الجماعة الكاريبية في مجال الهجرة لإقليم الكاريبي.

◀ الاستنتاجات

٤٩. على الرغم من أنّ الدروس المستفادة من تنفيذ خطة العمل لا تزال مؤقتة في هذه المرحلة، يمكن تقديم بعض الاستنتاجات بشأن دور الحوار الاجتماعي كأداة رئيسية للإدارة السديدة في عالم العمل وسُبل دعم المكتب للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال.

دور الحوار الاجتماعي في عالم العمل

٥٠. غيرت جائحة كوفيد-١٩ عالم العمل بشكل كبير. وفي بلدان عديدة، أثبت الحوار الاجتماعي قيمته في وضع استجابات سياسية فعالة للأزمة، لا سيما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية واستمرارية سير الأعمال. وغالباً ما أنجزت هذه التدابير من خلال آليات تخصيصية للحوار الاجتماعي بدلاً من المؤسسات الرسمية. غير أنه في حالات أخرى، استبعد الشركاء الاجتماعيون من عمليات صنع القرار التي تقودها الحكومات أو هُمشوا فيها، وذلك بسبب الافتقار إلى الالتزام السياسي تجاه الحوار الاجتماعي أو بسبب أوجه القصور الملحوظة لدى المؤسسات. والسياسات التي وُضعت في إطار الحوار الاجتماعي كانت أفضل من حيث التصميم والتنفيذ من السياسات التي وُضعت بدونه. وينبغي أن توثق البحوث بشكل كامل طبيعة وأثر الحوار الاجتماعي في صنع السياسات وأن تستعرض كيف أنّ الحفاظ على مؤسسات فعالة في هذا المجال في الأوقات "العادية" يسمح بالاستجابة بسرعة وكفاءة عند ظهور الأزمات.

٥١. ولا يمكن للحوار الاجتماعي أن يزدهر إلا في ظل الاحترام الكامل للحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية. أما انتهاكات هذه الحقوق فاستمرت في التأثير على قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على حماية حقوق ومصالح أعضائها، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي. ومن الضروري تكثيف الجهود من أجل تعزيز الأعمال الكاملة لهذه المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وزيادة تحسين القدرة التمثيلية للشركاء الاجتماعيين وشمولية الحوار الاجتماعي. وهذه الجهود أساسية لضمان التمثيل الكامل، في الحوار الاجتماعي، لشرائح واسعة من السكان العاملين، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي واقتصاد المنصات والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والعمال المهاجرون والشباب.

٥٢. والمفاوضة الجماعية عملية طوعية للتفاوض بين طرفين مستقلين، بينما تؤدي الحكومات دوراً رئيسياً في ضمان بيئة قانونية وتنظيمية تسمح بالتطوير الكامل لإجراءات التفاوض على جميع المستويات المناسبة.

٥٣. ويجب الاحتفاء بالنجاحات التي تحققت من خلال الحوار الاجتماعي وجعلها أكثر وضوحاً من خلال زيادة فعالية التواصل على المستويين الوطني والدولي. وهذا أمر بالغ الأهمية لإعادة ثقة الجمهور بالديمقراطية في العمل وخارجه ولمعالجة أوجه انعدام المساواة العالية والمترسخة وأزمة تكلفة المعيشة وبطالة الشباب والفجوات المستمرة في تغطية الحماية الاجتماعية. وقد تطور دور الحوار الاجتماعي على مر السنين من حيث الشكل والعمق والنطاق، متجاوزاً المجالات التقليدية مثل الأجور والمعاشات التقاعدية وإصلاح قانون العمل ليتناول الشواغل الاجتماعية والاقتصادية الأوسع نطاقاً وحاشداً وزارات الاقتصاد والمالية والتخطيط وغيرها في نهج شامل يجمع السلطات العامة بأكملها. وثمة حاجة إلى أن تكتسب السلطات العامة والشركاء الاجتماعيون معارف ومهارات جديدة للتعامل بفعالية مع القضايا الناشئة، والمعقدة في الكثير من الأحيان، وإتاحة الوصول إلى بيانات موثوقة وأدلة متينة تسترشد بها مناقشاتهم وقراراتهم.

الدعم المقدم من المكتب إلى الحوار الاجتماعي

٥٤. لا يزال بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية في صميم عمل المكتب لصالح الحوار الاجتماعي. وخلال الجائحة، قام المكتب ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بسرعة بتكييف طريقتيها في تقديم الخدمات لتناسب العالم الافتراضي وعدلاً محتوى التدريب للاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة في سياق الجائحة. واستُخلصت دروس مفيدة وتم الاحتفاظ بعناصر نهج التدريب الافتراضية والمختلطة حيثما كان ذلك مناسباً. ومع ذلك، فإن العودة إلى التفاعل الحضوري من أجل بناء القدرات أمر مرحب به في الكثير من الحالات.

٥٥. وأعرب المشاركون عن تقديرهم لجدوى أدوات التقييم الذاتي المخصصة لمؤسسات الحوار الاجتماعي وهيئات تسوية النزاعات. وينبغي أن يقدم المكتب الدعم المستمر لتنفيذ خطط العمل الناتجة عن ذلك، ولكن لا بد من حشد موارد إضافية من خارج الميزانية تحقيقاً لهذا الغرض.

٥٦. والجهود المستمرة التي يبذلها المكتب والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، لا سيما المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، لتعزيز مشاركة ممثلي الشركاء الاجتماعيين إلى جانب الحكومات في عمليات منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً، أحرزت بعض التقدم، ولكنه لم يكن كافياً. ويتعين على المكتب أن يكتف جهوده لإثبات القيمة المضافة للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بالنسبة إلى منسقي الأمم المتحدة المقيمين وغيرهم.

٥٧. ولا يزال العدد المحدود من المتخصصين في الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية في هذا المجال يشكل عائقاً جسيماً يؤثر على بعض الأقاليم، لا سيما الدول العربية وأمريكا اللاتينية. وبناءً على التعاون الوثيق بين المتخصصين التقنيين داخل الفرق المعنية بالعمل اللائق، ينبغي تعزيز التعاون بين الميدان والمقر وعبر المجالات الاستراتيجية والإدارات التقنية. وتحقيقاً لهذه الغاية، تشمل المبادرات الأخيرة، أولاً، وضع إطار عمل للمكتب بشأن الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي عام ٢٠٢٣؛ ثانياً، الاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضات الجماعية (التي أقرها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣)؛ ثالثاً، إنشاء فرع الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل والإدارة السديدة للعمل التابع لقسم الإدارة السديدة عام ٢٠٢٤، الذي يضم فرقاً معنية بالحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية وإدارة العمل وتفتيش العمل وقانون العمل ومنع النزاعات وتسويتها. وتوفر هذه المبادرات أساساً متيناً لتعزيز الاتساق في عمل المكتب بشأن هذه المواضيع المترابطة.

٥٨. ويتطلب قياس أثر الحوار الاجتماعي مزيداً من التركيز. ومن الضروري إظهار الأثر الإيجابي للحوار الاجتماعي حتى تتمكن منظمة العمل الدولية من الترويج له والدفاع عنه بنجاح في صفوف الدول الأعضاء وداخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها.

◀ مشروع القرار

٥٩. طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يأخذ في الاعتبار الآراء المُعرب عنها خلال المناقشة، عند تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ووضع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وإعداد المناقشة المتكررة الثالثة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، التي ستجرى في الدورة ١١٤ لمؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٢٦.