

مجلس الإدارة

الدورة 353، جنيف، 20-10 آذار/ مارس 2025

POL

قسم وضع السياسات

جزء الحوار الاجتماعي

التاريخ: ١٢ شباط/ فبراير ٢٠٢٥

الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

تقرير مرحلي عن تنفيذ الاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية

غرض الوثيقة

تصف هذه الوثيقة التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣). ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يحيط علماً بالتقرير وأن يطلب من المدير العام مواصلة تنفيذ الاستراتيجية مع مراعاة إرشاداته (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٤).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

الانعكاسات السياسية: إرشاد تدخلات منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز الحق في المفاوضة الجماعية وتنفيذه.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: رهنأ بإرشادات مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: قسم الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي (GOVERNANCE).

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.349/POL/2؛ القرار والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، ٢٠١٨؛ الوثيقة GB.335/INS/3(Rev.).

الخلفية ◀

١. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) على الاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية.^١ وتستند الاستراتيجية، على وجه الخصوص، إلى خطة العمل المنقحة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣ لإنفاذ الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيو ٢٠١٨^٢ والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ومنذ ذلك الحين، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٢ (٢٠٢٤) الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة الثالثة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي لاحظ فيها أن الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية يتعرضان لتهديد خطير في جميع أنحاء العالم، وسلط الضوء على ضرورة أن توليها الحكومات اهتماماً خاصاً، مشيراً إلى "أهميتها الخاصة لإتاحة تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة، فيما تضمن تحقيق اهتمام متوازن للفئات الخمس".^٣ واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤) الرسائل الرئيسية للمدخلات الثلاثية لمؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، التي أعدها الفريق العامل بشأن العقد الاجتماعي الجديد بالنسبة إلى خطتنا المشتركة.^٤ وتتمثل إحدى هذه الرسائل في أن تعزيز حقوق العمال، لاسيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، عنصر أساسي لتحقيق النمو الشامل والمستدام. كما حدد مجلس الإدارة "تحقيق العدالة الاجتماعية باستخدام قوة الحوار الاجتماعي" ضمن التدخلات الرئيسية للتحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية،^٥ مما سيؤدّ إمكانيات جديدة لتعزيز الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في الأنشطة المضطلع بها في إطار الأمم المتحدة وعلى نطاق أوسع داخل النظام متعدد الأطراف.
٢. وهذا التقرير الذي تم إعداده بناءً على طلب مجلس الإدارة لإبقائه على اطلاع على التطورات، يتيح له الفرصة لتوفير الإرشادات بشأن مواصلة تنفيذ الاستراتيجية. وهو يتمحور حول مجالات العمل ذات الأولوية المحددة فيها.

التقدم المحرز في مجالات العمل ذات الأولوية ◀

تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة بالاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية وتنفيذها

٣. يتعلق هذا المجال ذو الأولوية بالاتفاقيات الأساسية ذات الصلة بالاستراتيجية، وهي اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) وغيرها من معايير العمل الدولية ذات الصلة بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في القطاعين الخاص والعام على السواء، لا سيما اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤) واتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١).
٤. وبدعم من المكتب، أحرز التصديق على تلك الاتفاقيات تقدماً كبيراً خلال الفترة قيد الاستعراض. فعلى سبيل المثال، صدقت الكونغو على الاتفاقيتين رقم ١٥١ ورقم ١٥٤ وصدقت غينيا - بيساو على الاتفاقية رقم ٨٧. وصدّقت ليسوتو على الاتفاقية رقم ١٥١ واستفادت من الخدمات التقنية التي قدمها المكتب لتنفيذها (انظر أدناه). وفي نيبال، أجري تحليل للثغرات فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ٨٧ التي وافق المجلس الاستشاري المركزي الثلاثي للعمل على التصديق عليها.
٥. وسواصل المكتب إجراء تحليلات للثغرات وتقديم المساعدة والتعاون التقنيين للبلدان المهتمة بالتصديق، بما يتماشى مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٦ والفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، وكجزء من الجهود الرامية إلى تحقيق التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية. بالإضافة إلى ذلك، سيسعى المكتب إلى ضمان إدماج طلبات المساعدة الناشئة عن

^١ الوثيقة GB.349/POL/2

^٢ الوثيقة GB.335/INS/3(Rev.)

^٣ منظمة العمل الدولية، قرار واستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثالثة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٢، ٢٠٢٤.

^٤ الوثيقة GB.352/INS/21/1(Rev.2)

^٥ الوثيقة GB.352/INS/4(Rev.1)

الاستعراض السنوي في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، وطلبات المساعدة التقنية الأخرى من الهيئات المكونة، في الأنشطة على المستوى القطري.

إرساء بيئة مؤاتية للمفاوضة الجماعية

٦. على الرغم من أن المفاوضة الجماعية هي عملية تفاوض طوعية بين طرفين مستقلين، إلا أن الحكومات تؤدي دوراً رئيسياً في ضمان بيئة مؤاتية تسمح بتطويرها بالكامل على جميع المستويات المناسبة.
٧. وفي هذا الصدد، دعم المكتب جهود الإصلاح القانوني والتنظيمي طوال عام ٢٠٢٤. فعلى سبيل المثال، واصل المكتب تقديم المساعدة التقنية إلى حكومة بنغلاديش لمساعدتها على إدخال تعديلات على تشريعات العمل، بما في ذلك قانون العمل في بنغلاديش، استناداً إلى تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.
٨. علاوة على ذلك، قامت حكومة ماليزيا، مسترشدة بتعليقات المكتب، بإنفاذ تعديلات قانون العلاقات الصناعية واللوائح المرافقة له، بهدف تبسيط عملية تحديد شريك مفاوض وحيد. وفي جمهورية ملديف وكينيا، اعتمد تشريع لتيسير ممارسات المفاوضة. وفي جمهورية مقدونية الشمالية، ألغت المحكمة الدستورية حكماً تنظيمياً يمنح وزارة المالية الحق في الموافقة على اتفاقات المفاوضة الجماعية في القطاع العام التي سبق أن اتفقت عليها الأطراف. وقد جاء قرار المحكمة تماشياً مع إحدى التوصيات المتعلقة بتطبيق الاتفاقية رقم ٩٨ التي قدمتها بعثة الاتصال المباشر إلى البلاد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣.
٩. وفي باكستان، حيث اعتمدت معظم تشريعات العمل على مستوى الولايات، تبذل ولايتا سند وبونجاب جهوداً شاملة من أجل الإصلاح القانوني، بناءً على المشورة التقنية المقدمة من المكتب. ومن شأن التشريع الجديد، في حال اعتماده، أن يوسع نطاق التغطية ليشمل جميع العمال، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم، ضمن أمور أخرى. كما قدم المكتب الدعم التقني بغرض تعديل قانون العلاقات الصناعية في مقاطعة بالوشستان لعام ٢٠٢٢، استناداً إلى تعليقات لجنة الخبراء بشأن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، بالإضافة إلى وضع اللوائح المصاحبة لهما.
١٠. وفي صربيا، أُجري استعراض شامل للقوانين والممارسات ليسترشد به تنفيذ مشروع ممول من الاتحاد الأوروبي يهدف إلى تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وكانت إحدى التوصيات الناجمة عن هذا الاستعراض هي وضع موثيق وبروتوكولات وكتيبات تحدد ممارسات المفاوضة الجيدة. كما سيساعد المشروع الذي بدأ تنفيذه في آذار/مارس ٢٠٢٤ وسيستمر حتى شباط/فبراير ٢٠٢٧، على دعم انضمام صربيا إلى الاتحاد الأوروبي.

تقوية السلطات والمؤسسات العامة من أجل تعزيز المفاوضة الجماعية

١١. إن الحكومات مسؤولة عن إنشاء نُظم لإدارة العمل مزودة بما يكفي من الموارد والموظفين المدربين تدريباً كافياً، بما في ذلك ضمان تنفيذ أحكام الاتفاقات الجماعية تنفيذاً فعالاً في الممارسة العملية والتعامل مع حالات عدم الامتثال على وجه السرعة.
١٢. وفي أنتيغوا وبربودا، اعتمدت الهيئات المكونة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤ تقريراً وخطة عمل بشأن تنفيذ الاتفاقية رقم ١٥١، بدعم من المكتب. وفي البرازيل، ستدعم مبادرة جديدة الهيئات المكونة في معالجة قضايا السلامة والصحة المهنية، لا سيما الإجهاد الحراري، من خلال المفاوضة الجماعية. وفي شيلي، استجاب المكتب لطلب الحكومة للحصول على المشورة السياسية فيما يتعلق بإدخال المفاوضة بين أصحاب العمل المتعددين من خلال التكليف بإجراء بحوث مرجعية. كما دعم المكتب الحكومة في تنظيم حوارات بشأن السياسات التي سيتم تنفيذها. وفي كولومبيا، يجري تقديم المساعدة التقنية إلى مفتشية العمل كجزء من استراتيجية امتثال شاملة لضمان الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية. وفي غواتيمالا، يقدم المكتب المساعدة التقنية إلى الحكومة لتنفيذ الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وشمل ذلك، في سياق المشاورات الثلاثية لمراجعة الإطار التنظيمي المطبق على المفاوضة الجماعية، إعداد دراسة عن المفاوضة الجماعية في القطاع العام في غواتيمالا، مع التركيز بشكل خاص على موافقة السلطات العامة على الاتفاقات الجماعية وتحديد الصعوبات الرئيسية والحلول الممكنة في ضوء معايير منظمة العمل الدولية والقانون المقارن لأمريكا اللاتينية.

١٣. وفي ليسوتو، جرى تعزيز قدرات الهيئات المكونة بهدف إنشاء مجلس للتفاوض في القطاع العام، بعد أن صدّق البلد على الاتفاقية رقم ١٥١. وفي صربيا، قُدمت المساعدة لتحديث قواعد البيانات الحكومية المتعلقة بتسجيل النقابات واتفاقات المفاوضة الجماعية، وذلك لتحسين عمليات المفاوضة الجماعية.
١٤. وبدعم من المكتب، تقوم حكومة سري لانكا على أساس تجريبي، بإنشاء منتدى قطاعي ثنائي لقطاع النقل العام، على أن تكون المفاوضة الجماعية إحدى وظائفه الرئيسية. وشكلت الحكومة لجنة ثنائية لوضع الصيغة النهائية لاختصاصات هذا المنتدى. بالإضافة إلى ذلك، تلقى حوالي ٣٠ مسؤولاً من وزارة العمل، بمن فيهم مسؤولون من وحدة الحوار الاجتماعي والتعاون في مكان العمل، تدريباً على المفاوضة الجماعية. ومن المهام الرئيسية لوزارة العمل دعم المفاوضة الجماعية في القطاع الخاص.
١٥. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، اعتمدت الهيئات المكونة تقريراً وخطة عمل بشأن تعزيز المفاوضة الجماعية في القطاع العام في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٤، بدعم من المكتب. وسيتم تقديم المزيد من الدعم للمساعدة على تنفيذ خطة العمل.
١٦. علاوة على ذلك، خلال الفترة قيد الاستعراض، قدم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) التدريب على المفاوضة الجماعية لما يقرب من ١٥٠٠ مشارك من خلال الأكاديميات ودورات الدبلوم ووحدات التدريب على الإنترنت. وجرى تطوير نماذج ذاتية التوجيه بشأن المفاوضة الجماعية ومعالجة الشكاوى والتعاون في مكان العمل. وقد أثارت هذه النماذج اهتماماً كبيراً بين الهيئات المكونة في جميع الأقاليم.
١٧. وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، أعدت موجزات قطرية عن المفاوضة الجماعية في القطاع العام في دولة بوليفيا متعددة القوميات وكولومبيا واکوادور وبيرو، كجزء من مبادرة إقليمية لتعزيز الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل. وجرى إعداد مذكرة تقنية عن نظام تسجيل الاتفاقات الجماعية في البرازيل لتوثيق الممارسات الجيدة في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، شاركت هيئات مكونة ثلاثية من العديد من بلدان أمريكا اللاتينية في دورة تدريبية لمنح الشهادات، قدمها مركز تورينو حول مهارات الوساطة لتسوية نزاعات العمل الجماعية. وعُقد مؤتمر إقليمي فرعي ثلاثي للأمريكتين لدراسة دور المفاوضة الجماعية في منع النزاعات، من بين أمور أخرى.

تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين

١٨. إنّ الدور الذي تضطلع به منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال والنقابات في المفاوضة الجماعية دور محوري في العلاقات الصناعية السليمة والتفاوض المنسق تنسيقاً جيداً. ويختلف دورها باختلاف السياقات الوطنية. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال والنقابات أن تشارك مباشرة في المفاوضة متعددة أصحاب العمل أو المفاوضة القطاعية أو المفاوضة المشتركة بين المهن. بالإضافة إلى ذلك، يمكنها توفير المعلومات ذات الصلة لأعضائها والمشاركة في المناقشات السياسية بشأن المفاوضة الجماعية وتقديم المشورة القانونية والتدريب المناسب.
١٩. وفي الفترة ما بين أيلول/سبتمبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤، نظم مركز تورينو أول أكاديمية عالمية للشركاء الاجتماعيين، مع التركيز على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وهذه الدورة المختلطة التي كانت بقيادة مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، اشتملت على التدريب على الإنترنت والتدريب وجهاً لوجه على حد سواء، وشارك فيها نحو ٩٠ ممثلاً عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من جميع أنحاء العالم. وكان الهدف من هذه الدورة هو تزويد أصحاب العمل والعمال بالقدرة على دراسة وتنفيذ الإجراءات والحلول للقضايا الحالية والناشئة في مكان العمل من خلال العلاقات الصناعية البناءة والحوار الاجتماعي الهادف والمفاوضة الجماعية. ويلتزم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بتنظيم هذا الحدث سنوياً لجمع الشركاء الاجتماعيين من جميع أنحاء العالم حول القضايا والاتجاهات الحالية والناشئة.
٢٠. ويجري إعداد أدوات لبناء القدرات لدعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال في معالجة قضايا السلامة والصحة المهنية من خلال اتفاقات المفاوضة الجماعية، بما يتماشى مع الاستراتيجية العالمية للسلامة والصحة المهنية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٣٠ وخطة العمل لتنفيذها.^٧
٢١. وبدعم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال نقابات العمال في جهودها الرامية إلى تعزيز تمثيلها وشمولها وتنوع أعضائها من خلال البرنامج المعنون "نقابات العمال في مرحلة التحول". وفي الفترة قيد الاستعراض، نظم المكتب سلسلة من ورش العمل الاستشارية والدورات التدريبية، وأصدر في أعقابها عدة منشورات تركز على تعزيز قدرات النقابات على التكيف مع التحولات المتعددة في عالم العمل ووضع استراتيجيات لتمثيل القوى العاملة المتنوعة. علاوة على ذلك، يدعم

مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال نقابات العمال في عدة بلدان في جهودها الرامية إلى تنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك في المناطق الريفية. ومن شأن الأكاديمية العالمية للعمال المعنية بإدارة التحولات، التي سُنعت في شكل مختلط بمبادرة من مركز تورينو بدءاً من شباط/فبراير ٢٠٢٥، أن تركز على وجه الخصوص على الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، وستهدف إلى تعزيز قدرة منظمات العمال على اعتماد استراتيجيات مبتكرة لحماية العمال والتأثير على استراتيجيات إضفاء السمة المنظمة على المستوى الوطني. ومن المنتظر إجراء بحوث حول الممارسات الجيدة والنهج المبتكرة التي تتبعها منظمات العمال فيما يتعلق بتنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم وتقديم الخدمات لهم وتمثيلهم.

٢٢. وخلال الفترة قيد الاستعراض التي اتسمت بتزايد التحديات التي تواجهها الحرية النقابية والتغيرات السياسية، واصل مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل التركيز على تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل. وقُدمت سلسلة من الدورات التدريبية حول انضمام أعضاء جدد، بهدف زيادة تمثيل منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في آسيا الوسطى وأمريكا اللاتينية. وسيجري توسيع نطاق تلك الدورات في عام ٢٠٢٥ لتشمل المنظمات التي تتخذ من أفريقيا مقراً لها. وقُدمت خدمات استشارية لدعم وضع الخطط الاستراتيجية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال والتحقق من صحتها في ناميبيا وجزر سليمان وتيمور - ليشتي وغيرها من البلدان، مما يمكن هذه المنظمات من أن تكون في وضع أفضل لمواجهة التحديات الحالية وتلبية احتياجات أعضائها. بالإضافة إلى ذلك، يعمل مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل على وضع خلاصة لأفضل الممارسات في مجال تعيين أعضاء جدد لدعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في الوصول إلى قطاعات الأنشطة غير الممثلة تمثيلاً كافياً.

٢٣. وفي جمهورية أفريقيا الوسطى وغابون، قدم المكتب المساعدة إلى الهيئات المكونة في التوقيع على اتفاقات وطنية وقطاعية جديدة، مما عزز إطار العلاقات الصناعية. وفي كوت ديفوار، يقدم المكتب الدعم للشركاء الاجتماعيين في إعادة التفاوض بشأن الاتفاق الوطني المشترك بين القطاعات، الذي يعود تاريخ توقيعه الأخير إلى عام ١٩٧٧. وقد أقر الشركاء الاجتماعيون في البلاد بالحاجة إلى تحديث الاتفاق في ضوء التغيرات الأخيرة في قانون العمل.

٢٤. وفي إثيوبيا، يجري العمل على بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين في قطاعات البستنة والملابس والمنسوجات، مما يساعد على تنويع عمليات المفاوضة الجماعية. وفي غانا، يجري تقديم الدعم لنقابات العمال مع التركيز على تعزيز قدرات العمال الشباب على المشاركة في حوار السياسات الاجتماعية وعمليات المفاوضة الجماعية.

٢٥. وفي إندونيسيا، قُدم الدعم لكل من العمال وأصحاب العمل لأغراض التوقيع على اتفاقات جماعية في ٣١ شركة في قطاع زيت النخيل في خمس مقاطعات في سومطرة وكاليمانتان، شملت نحو ٢٠ ٠٠٠ عامل. وفي جمهورية ملديف، قُدمت دورة تدريبية للمدربين في مجال علاقات العمل والمفاوضة الجماعية لمواكبة تشريعات العمل الجديدة.

٢٦. وفي المكسيك، ساعد المكتب على رصد حسن سير العديد من الانتخابات النقابية وسهّل التصديق على الاتفاقات الجماعية في إطار مشروع التعاون الإنمائي "المراقبة والمشاركة من أجل إعمال الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية" (OBSERVAR). وبدعم المكتب أيضاً مشروع "بناء نهج حكومي شامل لمكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري في المكسيك" (AccioNNAr)، من أجل تعزيز اتفاقات المفاوضة الجماعية التي تتضمن بنوداً بشأن منع عمل الأطفال والقضاء عليه في مختلف القطاعات.

٢٧. وفي ناميبيا، استفاد الشركاء الاجتماعيون المستهدفون من التدريب الذي ساعدهم على التفاوض بشأن ثلاثة اتفاقات جماعية جديدة، مما يمثل خطوة هامة إلى الأمام في تعزيز العلاقات الصناعية الفعالة. وفي جمهورية مولدوفا، دعم المكتب نشاطاً تدريبياً بشأن المفاوضة على مستوى الفرع، نظمه الاتحاد الوطني لنقابات العمال، ودعي لحضوره ممثلون عن الحكومة وأصحاب العمل على حد سواء. وفي ساوتومي وبرنسيب، اعتمدت الهيئات المكونة، بدعم من المكتب، خارطة طريق جديدة للنهوض بالمفاوضة الجماعية، تهدف إلى مساعدة الشركاء الاجتماعيين على وضع اللامسات الأخيرة على اتفاق جماعي على المستوى الوطني. وفي أوغندا، يجري حالياً تنفيذ أنشطة بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين في قطاع البن، مما يساعد على تنويع عمليات المفاوضة الجماعية. فعلى سبيل المثال، في إطار مشروع "إنهاء عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد: معالجة الأسباب الجذرية لعمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد من خلال نهج شامل للقطاع" (CLEAR Supply Chains)، وبالتعاون مع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، جرى توفير التدريب على المفاوضة الجماعية لكل من نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل، في سياق الجهود الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال في سلسلة توريد البن.

تطوير المعارف والتوعية

المنتجات البحثية بشأن نتائج المفاوضة الجماعية

٢٨. أجريت بحوث هامة بشأن أثر الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية على مجموعة من النتائج. وتشمل النتائج تأثير هذه الحقوق على تدفقات التجارة والاستثمار؛ على انعدام المساواة في الأجور والدخل؛ على حصة الدخل من العمل؛ على انتشار عمل الأطفال والعمل الجبري. وستُنشر نتائج هذه البحوث في عام ٢٠٢٥.

٢٩. علاوة على ذلك، تسلط طبعة ٢٠٢٤ من التقرير الرائد بشأن الحوار الاجتماعي الضوء على الشروط اللازمة لضمان إجراء حوار اجتماعي هادف، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، لا سيما: احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وخصوصاً الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛ وجود دولة عضو داعمة وإطار قانوني وتنظيمي ملائم؛ بيئة مؤاتية لتعزيز المشاركة التمثيلية؛ التزام مؤسسي بالتعددية^٨ ومن الاستنتاجات التي خلص إليها التقرير أنّ القضايا المتعلقة بعمليات الانتقال المتعددة لا يتم التعامل معها إلا في إطار المفاوضة الجماعية في عدد قليل نسبياً من البلدان بسبب تعقيداتها التقنية والمعارف التي تتطلب معالجتها من جانب الشركاء الاجتماعيين. ومع ذلك، فإنّ الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، أمر أساسي لضمان أن تكون عمليات الانتقال عادلة.

٣٠. وأجرى المكتب بحثاً عن المفاوضة الجماعية والتحوليات البيئية العادلة، سيُنشر في ورقة عمل مقبلة. ونُشرت دراسة عن العلاقات الصناعية في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر^٩.

٣١. وتقرير الاجتماع التقني الثلاثي حول الوصول إلى قضاء العمل للجميع يسلط الضوء على الدور المحوري الذي تؤديه المفاوضة الجماعية فيما يتعلق بالوصول إلى قضاء العمل، ليس فقط من حيث الوقاية ولكن أيضاً من خلال توفير عمليات وآليات لتسوية النزاعات، في القطاعين العام والخاص على حد سواء^{١٠}.

٣٢. ويجري التكليف بإجراء دراسة جدوى لتحديد كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية إنشاء قاعدة بيانات لمجموعة مختارة من الاتفاقات الجماعية من جميع أنحاء العالم وإنتاجها للهيئات المكونة. وتُجرى أيضاً بحوث بشأن الممارسات المقارنة المتعلقة بإدراج السلامة والصحة المهنيين في اتفاقات المفاوضة الجماعية في عدة أقاليم.

٣٣. وقُدّم تحليل لبنود الأجور في اتفاقات المفاوضة الجماعية في قطاع صيد الأسماك من مختلف الأقاليم والبلدان إلى موظفي منظمة العمل الدولية خلال اجتماع عالمي نُظم في إطار مبادرة "مختبر المسرّع ٨-٧" لتبادل الممارسات الجيدة.

التوعية

٣٤. من الضروري مواصلة بناء قاعدة البيانات الرامية إلى استثارة الوعي بشأن فوائد المفاوضة الجماعية. وسوف تُحوّل المنتجات المعرفية المذكورة أعلاه إلى أدوات ملموسة لبناء البيانات والتوعية والتغيير، سواء داخل منظمة العمل الدولية أو بين صانعي السياسات والجهات الفاعلة الخارجية الأخرى.

القضايا الشاملة، بما في ذلك تعزيز القدرات داخل المكتب

٣٥. في عام ٢٠٢٤، أنشئ فرع الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل والإدارة السديدة (LABGOV) ضمن قسم الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي، ليجمع بين عدد من مجالات العمل المتعلقة بالإدارة السديدة لسوق العمل. ويتمثل هدفه في قيادة الجهود العالمية للنهوض بالإدارة السديدة وإعمال الحقوق في عالم العمل من خلال الحوار الاجتماعي الفعال ومؤسسات سوق العمل الشاملة ونهج السياسات المتكاملة. ويدعم هذا الفرع الهيئات المكونة في النهوض بالحوار الاجتماعي السليم وعلاقات العمل وتطوير إصلاحات قانون العمل وتنفيذها وتعزيز الوصول إلى قضاء العمل وتعزيز إدارة العمل ونظم تفتيش العمل.

^٨ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024: Peak-level social dialogue for economic development and social progress*, 2024.

^٩ انظر:

Melisa R. Serrano and Edlira Xhafa, "Industrial relations in micro and small enterprises: patterns, trends and prospects", ILO Working Paper No. 129, 2024.

^{١٠} انظر:

ILO, *Access to Labour Justice for All: Prevention and resolution of labour disputes – Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*, 2025.

٣٦. واتخذ المكتب تدابير لدمج الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية في مشاريع التعاون الإنمائي القائمة لمكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري، بهدف اختبار الفرضية القائلة بأن هذه الحقوق مترابطة ويعزز بعضها بعضاً. وقد جرى إحراز تقدم في هذا الصدد، لا سيما في عدد من البلدان الأفريقية، بما فيها كوت ديفوار وغانا ومالي وتونس وأوغندا. وتشمل هذه التدابير، على سبيل المثال، دعم نقابات العمال في تنظيم نفسها في القطاعات التي ينتشر فيها عمل الأطفال؛ دعم العمال وأصحاب العمل في إدراج بنود تتعلق بعمل الأطفال والعمل الجبري في الاتفاقات الجماعية؛ بناء قدرات النقابات على تحديد حالات العمل الجبري في مكان العمل والتصدي لها.

٣٧. وشرع برنامج "العمل الأفضل" في بذل جهود شاملة لبناء القدرات الداخلية لضمان حصول جميع موظفي المصانع على التدريب على مبادئ منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، بالتعاون مع مركز تورينو وLABGOV.

٣٨. ونظم المكتب سلسلة من الندوات عبر الإنترنت لبناء القدرات بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لكل إقليم، لأكثر من ١٥٠ موظفاً يعملون في مشاريع التعاون الإنمائي، لضمان أن يكون لديهم فهم جيد للاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ على وجه الخصوص، ويفهموا كيفية ضمان التطبيق العملي لهذين الصكين في عملهم مع الشركاء الاجتماعيين.

٣٩. وفي شباط/فبراير ٢٠٢٤، اعتمد اجتماع الخبراء المعني بسياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية، استنتاجات تحدد مفهوم منظمة العمل الدولية للأجر المعيشي وتضع مبادئ لتقدير هذا الأجر. وتوفر الاستنتاجات أيضاً إرشادات بشأن كيفية تفعيل الأجر المعيشي الذي يشمل تعزيز الحوار الاجتماعي ومؤسسات تحديد الأجور، بما في ذلك المؤسسات المسؤولة عن المفاوضات الجماعية وتحديد الحد الأدنى للأجور.^{١١}

الرصد والإبلاغ واعتبارات من أجل المستقبل

٤٠. إن النتائج التي أبلغ عنها في إطار مؤشر الأثر ٢-٣-٢ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥،^{١٢} ستساهم في رصد التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية. وسيجري استخدام المؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة لرصد التغيرات على مستوى البلدان.^{١٣}

٤١. وسيعقد مؤتمر العمل الدولي مناقشته المتكررة المقبلة بشأن الهدف الاستراتيجي للحوار الاجتماعي في دورته ١١٤ (٢٠٢٦) حيث سيقدم المزيد من الإرشادات حول هذه الاستراتيجية.

٤٢. والفرص التي توفرها المفاوضات الجماعية لمساعدة الشركاء الاجتماعيين على إدارة التحولات الخضراء والتحولات التكنولوجية لا تزال غير مستغلة إلى حد كبير. وبغية معالجة هذا الوضع، ينبغي اتخاذ التدابير اللازمة لتزويد الشركاء الاجتماعيين بالمهارات والمعارف المناسبة لصياغة حلول مكيّفة ومتوازنة. وتوفر المفاوضات الجماعية أيضاً فرصاً أكبر للاستفادة من تجديد التركيز على السلامة والصحة المهنية والوصول إلى قضاء العمل بغرض توسيع نطاق عمل منظمة العمل الدولية في هذه المجالات.

٤٣. وتحدد الاستراتيجية الخط الذي يجب على منظمة العمل الدولية اتباعه في تعزيز اتساق وفعالية نهجها نحو المفاوضات الجماعية، بما في ذلك داخل المكتب، وفي تطوير قدرتها على تعزيز اتساق السياسات في هذا المجال داخل النظام متعدد الأطراف.

^{١١} الوثيقة GB.350/POL/1

^{١٢} مؤشر الأثر ٢-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بوضع أو تعزيز السياسات أو الممارسات من أجل تشجيع: (أ) المفاوضات الجماعية؛ (ب) التعاون في مكان العمل.

^{١٣} ينص المؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة على ما يلي: مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) بالاستناد إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، حسب الجنس ووضع المهاجر.

◀ مشروع القرار

٤٤. أحاط مجلس الإدارة علماً بالتقرير المرحلي عن تنفيذ الاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية وطلب من المدير العام أن يأخذ في الاعتبار إرشاداته المقدمة في إطار مواصلة تنفيذ هذه الاستراتيجية.