ILC.114/IV

منظمة العمل الدولية

مواكبة التحول عبر الحوار الاجتماعي الشامل

مؤتمر العمل الدولي
الدورة ١١٤، ٢٠٢٦

التقرير الرابع

مواكبة التحول عبر الحوار الاجتماعي الشامل

مناقشة متكررة حول الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢

البند الرابع من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢٦
الطبعة الأولى ٢٠٢٦

هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤,٠ دولي. انظر الموقع التالي creativecommons.org/licences/by/4.0 ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: *مواكبة التحول عبر الحوار الاجتماعي الشامل*، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٦. © منظمة العمل الدولية.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: *هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.*

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: *هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.*

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والتراخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: www.ilo.org/publns

ISBN 978-92-2-042531-2 (print)
ISBN 978-92-2-042532-9 (web PDF)
ISSN 0252-7022

يتوفر كذلك باللغات التالية:

الإنكليزية: ISBN 978-92-2-042521-3 (print), ISBN 978-92-2-042522-0 (web PDF)؛
الفرنسية: ISBN 978-92-2-042523-7 (print), ISBN 978-92-2-042524-4 (web PDF)؛
الاسبانية: ISBN 978-92-2-042525-1 (print), ISBN 978-92-2-042526-8 (web PDF)؛
الألمانية: ISBN 978-92-2-042527-5 (print), ISBN 978-92-2-042528-2 (web PDF)؛
الروسية: ISBN 978-92-2-042529-9 (print), ISBN 978-92-2-042530-5 (web PDF)؛
الصينية: ISBN 978-92-2-042533-6 (print), ISBN 978-92-2-042534-3 (web PDF).

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. انظر الموقع التالي: www.ilo.org/disclaimer

الآراء ووجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

تصميم إدارة العلاقات والاجتماعات الرسمية والخدمات اللغوية (RELMEETINGS): ILC114(2026)-IV-[GOVERNANCE-260122-001]-Ar.docx
طبع في سويسرا

المحتويات

الصفحة

موجز تنفيذي ٥
مقدمة ٧
من الآليات الرسمية إلى التأثير الهادف ٩
الفصل ١- وضع الحوار الاجتماعي في عالم العمل المتحوّل .....
١-١ وضع الحوار الاجتماعي على الصعيد العالمي ١١
١-٢ التحديات والفرص الناشئة بحسب الإقليم ١٨
١-٣ التحولات في عالم العمل ٢٤
الفصل ٢- تهيئة بيئة مؤاتية للحوار الاجتماعي الفعال ٣٣
٢-١ الإجراءات المتعلقة بمعايير العمل الدولية ٣٣
٢-٢ إصلاح قانون العمل ٣٤
٢-٣ إدارة العمل ٣٥
٢-٤ تفتيش العمل ٣٧
٢-٥ إمكانية الوصول إلى قضاء العمل: نظم الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها ٣٨
الفصل ٣- آليات وعمليات الحوار الاجتماعي على أرض الواقع ٣٩
٣-١ الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي ٣٩
٣-٢ آليات وعمليات الحوار الاجتماعي في التطبيق العملي: نظرة عامة موضوعية ٤٣
٣-٣ الدروس المستخلصة من عمل منظمة العمل الدولية ٥٦
الفصل ٤- الشركاء الاجتماعيون في عالم عمل يشهد تحوّلات ٥٩
٤-١ التحديات والأطر المتعلقة بالقدرة على التمثيل ٥٩
٤-٢ تعزيز القدرات وتوسيع نطاق التغطية ٦٠
الفصل ٥- سبل المضي قدماً: ما المطلوب لتعزيز فعالية الحوار الاجتماعي وشموليته؟ ٦٥
٥-١ تحقيق أولويات مترابطة يُعزّز بعضها بعضاً ٦٥
٥-٢ حشد وسائل عمل منظمة العمل الدولية ٦٧

قائمة الأشكال

الشكل ١ و٢: المتوسطات العالمية المرجَّحة وغير المرجَّحة للمؤشر ٨-٨-٢ ضمن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (٢٠١٥-٢٠٢٤) ١٢
الشكل ٣: المتوسطات العالمية والإقليمية المرجّحة، للمؤشر ٨-٨-٢ ضمن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (٢٠١٥-٢٠٢٤) ١٣
الشكل ٤: الحالات المسجّلة بخصوص عدم الامتثال في القانون وفي الممارسة، العدد الإجمالي (٢٠١٥-٢٠٢٤) ١٤
الشكل ٥: حالات عدم الامتثال حسب الفئة الرئيسية، النسبة والعدد الإجمالي (٢٠٢٥-٢٠٢٤) ١٥
الشكل ٦: معدل كثافة نقابات العمال، بالنسبة المئوية (آخر سنة متاحة) ١٦

الصفحة

الشكل ٧: معدل تغطية المفاوضة الجماعية، بالنسبة المئوية (آخر سنة متاحة) ١٧

الشكل ٨: حصة دخل العمل (المؤشر ١٠-٤-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) وانتهاكات حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) (٢٠٠٤-٢٠٢٣) ٣٠

الشكل ٩: مقارنة بين مستويات الديمقراطية (التغيرات طويلة المدى في مقياس التعددية الحاكمة التابع لمشروع V-Dem وانتهاكات حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) (الفترة ٢٠٠٠-٢٠٢٣) ٣١

موجز تنفيذي

يواجه عالم العمل اليوم تحديات غير مسبوقة، تمتد من التحول الرقمي والتغيرات الديمغرافية إلى تراجع الممارسات الديمقراطية، وما يصاحب ذلك من تآكل الثقة بمؤسسات الإدارة السديدة في العديد من البلدان. وفي الوقت ذاته، شهد عالم العمل في الفترة الأخيرة تحولات مهمة أوجدت آفاقاً جديدة للنمو والابتكار وخلق فرص العمل.

وعلى الرغم من التقدم المُحرَز في إضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي، فإن الآليات الرسمية لا تكفل مشاركة فعّالة للعمال وأصحاب العمل، ولا تفضي بالضرورة إلى نتائج ملموسة لصالحهم. وعلى الصعيد العالمي، أخذ احترام الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية في التراجع. وفي حين تظل نقابات العمال من بين أكبر المنظمات القائمة على العضوية الطوعية في العالم، وتبقى مستويات العضوية في منظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال مستقرة إلى حد كبير كما يبرز ذلك في بيانات البلدان المتاحة، يواجه الطرفان صعوبة في توسيع قاعدة عضويتهما لتشمل الفئات المستضعفة أو التي يصعب تنظيمها، وكذلك المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. كما أنّ نسبة كبيرة من العمال والوحدات الاقتصادية لا تزال تعمل ضمن الاقتصاد غير المنظم، يعني ذلك خارج الأطر القائمة للحوار الاجتماعي.

وفي ظل هذه الضغوط، يتيح الحوار الاجتماعي للحكومات وأصحاب العمل والعمال سبيلاً لمواكبة التغيرات وصياغة حلول مستدامة والحفاظ على التماسك الاجتماعي. فهو يمثل ركيزة أساسية للحوكمة الديمقراطية في عالم العمل، إذ يسهم في بلورة سياسات تعزز العدالة الاجتماعية، وتحد من أوجه انعدام المساواة، وترسّخ المساواة بين الجنسين، وتدعم قدرة الاقتصاد على الصمود. ويتطلب ذلك تهيئة بيئة مؤاتية لترسيخ الحوار الاجتماعي، تستند إلى إدارات عمل مزودة بالموارد الكافية، ونظم تفتيش تضمن الامتثال، وآليات عدالة ميسورة تتيح سبل انتصاف فعالة. كما تظل المشاركة الفاعلة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المستقلة والديمقراطية أمراً أساسياً، على أن تكون قادرة على الانخراط بحرية في الحوار الاجتماعي دون تدخل أو تهديد.

منذ المناقشة الدورية السابقة التي عُقدت خلال الدورة ١٠٢ (٢٠١٣) لمؤتمر العمل الدولي، تحقق تقدم في مجالات التصديق على الاتفاقيات المتعلقة بالحوار الاجتماعي، وإصلاحات قانون العمل في أكثر من ١٠٠ دولة عضو، وسُجِّل إنشاء لجان ثلاثية لتحديد الحد الأدنى للأجور، فضلاً عن تعزيز استراتيجيات إضفاء الطابع الرسمي وتنمية المهارات. وقد عالجت الاتفاقات الجماعية قضايا الأجور وساعات العمل وإدماج الفئات المستضعفة عبر نُهج مبتكرة، على الرغم من استمرار التحديات. كما أتاحت سلاسل التوريد والإمداد والنُهج القطاعية مداخل جديدة لتعزيز الحوار الاجتماعي.

ورغم ما شهدته منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من انتهاكات للحرية النقابية في عدد من الدول الأعضاء، ومن قيود مالية ونقص في القدرات، فقد أظهرت قدرة متجددة على التكيف والابتكار، وأسهمت في تعزيز العمل اللائق دعماً للتحولات الرقمية والخضراء. كما عملت على توسيع تمثيل النساء في المواقع القيادية، مما أسهم في إحراز تقدم في هذا المجال، وبادرت إلى توسيع نطاق تغطيتها ليشمل العمال والشركات والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم واقتصاد المنصات.

يستند هذا التقرير إلى خبرات الهيئات المكوّنة ومكتب العمل الدولي، ويعرض الدروس المستفادة بشأن العوامل الكفيلة بجعل الحوار الاجتماعي فعّالاً وشاملاً. فالتنمية المؤسسية بطبيعتها هي مسار طويل الأمد يتطلب دعماً مستمراً يتجاوز الأطر الزمنية للمشاريع الفردية. وتظل الإرادة السياسية للحكومات، مقترنةً بالالتزام الحقيقي من جانب الشركاء الاجتماعيين، دعامتين أساسيتين لتحقيق هذه التنمية. وتتوقف فعالية الحوار الاجتماعي على مدى إسهامه في بناء القدرات بصورة منهجية وتمكين المشاركة الفعلية، وعلى ما يتيحه من أدوات متكيّفة مع السياقات والثقافات والتقاليد المحلية.

ويُعدّ تعزيز البيئة المؤاتية ومؤسسات العمل والتمثيل والشمول من الأولويات الرئيسية. ويتطلب الحوار الاجتماعي الشامل اعتماد نُهج مبتكرة من شأنها توسيع نطاقه ليشمل جميع العمال وأصحاب العمل والوحدات الاقتصادية وممثليهم، ولا سيما الفئات التي تعترضها أكبر الحواجز. ويستدعي الحشد الفعّال لوسائل العمل تنسيقاً أوثق وتكاملاً أكبر في السياسات، مقرونين بالتزام مستمر. وتكتسي عملية تعزيز الأدلة وآليات الرصد أهمية بالغة. ويمكن للشراكات الاستراتيجية مع المؤسسات المالية الدولية ووكالات الأمم المتحدة وسائر المؤسسات متعددة الأطراف والشبكات الأكاديمية والمنظمات الممثلة للفئات المستبعدة أن تسهم في تعزيز الالتزام السياسي، وحشد الموارد، وتوسيع إمكانات الحوار الاجتماعي للنهوض بالعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

مقدمة

١. يُسهم هذا التقرير في إثراء المناقشة المتكررة الثالثة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، وذلك استكمالاً للمناقشتين الأولى والثانية المعقودتين في الدورة ١٠٢ (٢٠١٣) والدورة ١٠٧ (٢٠١٨) لمؤتمر العمل الدولي. ويستند إلى مساهمات موظفي المكاتب الميدانية والمقر الرئيسي وإلى الدراسات ذات الصلة والاستعراض التوليفي لتقارير تقييم منظمة العمل الدولية بشأن تدخلات الحوار الاجتماعي للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٥، الذي أعدّه مكتب التقييم في المنظمة.[١]

٢. وقد عُقدت المناقشة المتكررة الأولى في عام ٢٠١٣ في أعقاب الأزمة المالية العالمية لعام ٢٠٠٨. وقد سلّطت الضوء على كيفية التعامل مع حالات الطوارئ الاقتصادية من خلال الحوار الاجتماعي في بعض البلدان، في حين استُخدمت هذه الأزمات في بلدان أخرى لتبرير إصلاحات قيّدت استقلالية الشركاء الاجتماعيين، وقوّضت الحقوق الأساسية، وأضعفت آليات المفاوضة الجماعية. وأكدت استنتاجات هذه المناقشة على الدور المحوري للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في نموذج الحوكمة الرشيدة الذي أرسته منظمة العمل الدولية، استناداً إلى الحرية النقابية والاعتراف الفعّال بالحق في المفاوضة الجماعية، وفقاً لما ورد في دستور المنظمة وإعلان فيلادلفيا وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدّلة في عام ٢٠٢٢. كما أبرزت استمرار عدد من التحديات، منها إدارات العمل التي تعاني من نقص مزمن في التمويل، وضعف القدرة على الإنفاذ، وتراجع تغطية المفاوضة الجماعية.

٣. وقد ركّزت المناقشة المتكررة الثانية المعقودة في عام ٢٠١٨ على مستقبل العمل ودور الحوار الاجتماعي في مواجهة التحديات المستمرة والتغيرات الناجمة عن العولمة والتكنولوجيا والتحولات الديمغرافية وتغير المناخ والمخاطر البيئية. وجدّد المؤتمر التأكيد على الأهمية المحورية لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وعلى الالتزامات المتعلقة بالشمول، ولا سيما مشاركة النساء والشباب والعمال المستضعفين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، فضلاً عن الالتزامات المرتبطة بتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ودعا كذلك إلى تعزيز البحوث والتدريب وبناء القدرات في مجال نظم العلاقات الصناعية.

٤. وقد أكدت جائحة كوفيد-١٩ الدروس المستخلصة من كلتا المناقشتين. ففي البلدان التي تتوافر فيها نظم راسخة للعلاقات الصناعية ومنظمات قوية لأصحاب العمل والعمال، أتاح الحوار الاجتماعي بلورة استجابات سريعة قائمة على التوافق، تحمي العمال والمنشآت وتكفل في الوقت ذاته الاستمرارية والقدرة على الصمود. أما في السياقات التي يغيب فيها مثل هذا الحوار، فقد أفضت التدابير الاستثنائية إلى فرض قيود على حرية التجمع والحرية النقابية، وتعليق آليات المفاوضة الجماعية والاتفاقات القائمة.[٢] ومنذ عام ٢٠١٩، اشتدت التحولات الكبرى وتراكمت الصدمات، بما في ذلك تسارع التحول التكنولوجي والأزمة الثلاثية التي تعصف بالمعمورة والمتمثلة في تغير المناخ وفقدان التنوع البيولوجي والتلوث، فضلاً عن أزمات تكاليف المعيشة والنزاعات المسلحة. ويقف الحوار الاجتماعي اليوم عند مفترق طرق حاسم، إذ يواجه مخاطر متزايدة من جهة، ويكتسب من جهة أخرى أهمية متنامية بوصفه أداة أساسية للإدارة الديمقراطية السديدة في مجال العمل تدعم الازدهار والعدالة الاجتماعية.

٥. وقد أثبت الحوار الاجتماعي مراراً قيمته في تعزيز العمل اللائق وتقوية مؤسسات العمل. فهو يتيح بلورة آلية جماعية ومشتركة تساهم فيها الأطراف المعنية في صنع القرار على أساس مصالح هيئاتها المكونة. كما يعزّز الاستقرار الاجتماعي من خلال إسهامات جوهرية في صياغة السياسات العامة. ويوفر آلية لمواجهة التحديات الملحة في سوق العمل، بما في ذلك المسائل الناشئة مثل تنظيم العمل في المنصات.

٦. وقد أسهمت الآليات الثلاثية المرتكزة على الحوار الشامل والتقييم المشترك في تعزيز الاتساق بين السياسات المالية والتجارية والصناعية والتعليمية وسياسات العمل، بما يعكس بصورة أدق دور العمال وأصحاب العمل في إطار الإدارة السديدة للاقتصاد الكلي.[٣] كما أتاحت المفاوضة الجماعية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إدخال تحسينات ملموسة على

---

[١] انظر: ILO, *Synthesis Review of ILO Evaluation Reports on Social Dialogue Interventions, 2019–25*, 2025

[٢] انظر:
ILO, *Application of International Labour Standards in Times of Crisis: The Importance of International Labour Standards and Effective and Authoritative Supervision in the Context of the COVID-19 Pandemic*, 2021, para. 72.

[٣] انظر:
ILO, *Global Employment Policy Review 2025: Do Employment-Responsive Policies Work? – How Impact Assessments, Diagnostics and Dialogue Contribute to the Answer*, 2025.

ظروف العمل عبر مختلف القطاعات شملت جداول أعمالها الأجور وساعات العمل والتدريب والسلامة والصحة المهنيتين والمساواة في المعاملة.[٤] وأسهمت مشاركة ممثلي أصحاب العمل والعمال في وضع سياسات السلامة والصحة المهنيتين وتنفيذها في خفض معدلات الحوادث والإصابات بشكل ملحوظ، مما ترتب عليه زيادة الإنتاجية.[٥] ويُعدّ الحوار الاجتماعي ركيزة أساسية لتعزيز المساواة بين الجنسين، وتضييق فجوات الأجور، وتحسين ترتيبات وقت العمل، وتيسير الحصول على إجازات الوالدين وخدمات رعاية الأطفال.[٦] وتؤكد الأدلة الاقتصادية أهمية الحوار الاجتماعي المراعي لاعتبارات النوع الاجتماعي، غير أنّ استدامة هذه المكاسب تتطلب تشجيع مشاركة النساء على نحو منصف في المفاوضات، وإجراء تقييم دوري لأثر الاتفاقات على المساواة بين الجنسين. وعند توافر هذه الشروط، يغدو الحوار الاجتماعي أداة فعّالة لإحداث تحسينات فورية في مكان العمل ومحركاً لتحولات أوسع نطاقاً على مستوى المجتمع نحو المساواة بين الجنسين.[٧]

٧. يعزّز كلٌّ من الإدارة الديمقراطية السديدة والحوار الاجتماعي الفعّال بعضهما بعضاً. فالديمقراطية تدعم تحقيق ازدهار اقتصادي أكبر، إذ تسهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي للفرد بنحو ٢٠ في المائة على المدى الطويل، بغضّ النظر عن مستوى التنمية الاقتصادية.[٨] كما تعزّز القيم الديمقراطية الآليات الكفيلة بالحدّ من أوجه انعدام المساواة وتوجّه الاستثمار نحو السلع والخدمات العامة، بما يحفّز الابتكار وريادة الأعمال ويرفع مستويات الإنتاجية. والأهم من ذلك، توسّع المؤسسات الديمقراطية فرص العمل اللائق وتمكّن الفئات المتأخرة عن الركب من المشاركة عبر المنظمات التمثيلية والحيز المدني، وتعزّز في الوقت ذاته المساواة بين الجنسين والحراك الاجتماعي بما يفضي إلى مساهمة اقتصادية أوسع. وقد اضطلعت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور محوري في عمليات التحول الديمقراطي على مرّ السنين. وعندما تكون هذه المنظمات قائمة على أسس ديمقراطية وتعمل بفعالية واستقلالية وتمثيلية، يمكنها أن تسهم في الحدّ من الانقسام وأن تعزز الاعتدال من خلال نقاشات قائمة على الحقائق، وأن تتيح، أيضاً، اعتماد استراتيجيات طويلة الأجل عبر التعاون المؤسسي.[٩]

٨. ولكن ثمة تحديات لا تزال قائمة. ففي حين عززت بعض الدول الأعضاء التزامها بالحوار الاجتماعي، تدهور الامتثال الوطني لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ورصدت هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية تطورات مقلقة في العديد من السياقات، منها تضييق الحيز المدني وفرض قيود على الحرية النقابية، إلى جانب انتهاكات الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية. وفي بعض الحالات، تسببت قوانين "العملاء الأجانب"، التي تفرض التزامات أو قيوداً أو حظراً غير ضروري أو غير متناسب أو تمييزي على الجمعيات، في تقويض التضامن العابر للحدود.[١٠] كما أدّت الدعاوى القضائية الاستراتيجية ضد المشاركة العامة إلى إسكات الأصوات عبر إجراءات قانونية مكلفة ومرهقة.[١١] وغالباً ما ترافقت هذه الاتجاهات مع تراجع الثقة في المؤسسات العامة وازدياد الاستقطاب.

٩. وفي عام ٢٠٢٦، وفي ظل تصاعد التوترات الجيوسياسية واشتداد النزاعات التجارية، تزداد أهمية الحوار الاجتماعي لتغدو حاسمة أكثر من أي وقت مضى. ورغم جسامة التحديات، يظل تعزيز الأسس اللازمة لحوار اجتماعي فعّال وشامل أمراً لا غنى عنه لترسيخ العدالة الاجتماعية، وتعزيز المشاركة الديمقراطية، وصون السلام، وضمان استجابات عادلة ومنصفة للتحولات في عالم العمل.

---

[٤] انظر:
ILO, *Social Dialogue Report 2024: Peak-level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress*, 2024; ILO, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery*, 2022.

[٥] منظمة العمل الدولية، *تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل ثقافة السلامة والصحة ماذا تعلمنا من أزمة كوفيد-١٩؟!*، ٢٠٢٢.

[٦] انظر:
Mia Rönnmar and Susan Hayter, eds, *Making and Breaking Gender Inequalities in Work* (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2024).

[٧] انظر:
Susan Hayter and Malena Bastida, "Collective Agreements: Advancing a Transformation Agenda for Gender Equality?", in *Making and Breaking Gender Inequalities in Work*, eds. Rönnmar and Hayter (Edward Elgar Publishing, 2024).

[٨] انظر: Daron Acemoglu et al., "Democracy Does Cause Growth", *Journal of Political Economy* 127, No. 1 (2019): 47–100

[٩] منظمة العمل الدولية، *الوظائف والحقوق والنمو: توطيد الصلة - تقرير المدير العام*، التقرير ILC.113/I(B)، ٢٠٢٥، الفقرة ١٠٩.

[١٠] انظر:
Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), Joint Declaration on Protecting the Right to Freedom of Association in Light of "Foreign Agents"/"Foreign Influence" Laws, September 2024.

[١١] انظر: OHCHR, "The Impact of SLAPPS on Human Rights and How to Respond", 29 April 2024

من الآليات الرسمية إلى التأثير الهادف

١٠. يُقصد بالحوار الاجتماعي جميع أشكال التفاوض والتشاور وتبادل المعلومات بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك سواء تعلّقت بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية أو بغيرها من القضايا المرتبطة بعالم العمل. ويمكن أن يتم على مستويات مختلفة، وأن يتخذ أشكالاً رسمية أو غير رسمية، ومؤسسية أو مخصّصة. ويشمل الحوار الثنائي بين أصحاب العمل أو منظماتهم وممثلي العمال أو منظمات العمال، فضلاً عن الحوار الثلاثي الذي تشارك فيه الحكومة.

١١. يقرّ إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، بأنّ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل هي "في آن معاً حقوقاً أساسية وشروطاً تمكينية ضرورية لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقيقاً كاملاً"، وبأنّ "الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية أساسيان بشكل خاص للتمكين من بلوغ الأهداف الاستراتيجية الأربعة". كما أنّ إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (إعلان المئوية) يوجه منظمة العمل الدولية إلى جملة أمور منها "تعزيز حقوق العمال باعتبار ذلك عنصراً رئيسياً لتحقيق نمو شامل ومستدام، مع التركيز على الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، باعتبارهما من الحقوق التمكينية".[١٢]

١٢. يميّز هذا التقرير بين إنشاء آليات رسمية للحوار الاجتماعي وتهيئة الظروف اللازمة للمشاركة الفعلية. ويُعدّ احترام حقوق الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية أول الشروط اللازمة لإجراء حوار فعّال. وتشمل الشروط الأخرى توافر أطر قانونية واضحة تكفل حماية الحريات المدنية، وتصون استقلالية الشركاء الاجتماعيين وقدرتهم على التمثيل، وتضمن إحداث تأثير فعلي للحوار الاجتماعي في نتائج السياسات. كما يكتسي الالتزام بحسن النية أهمية بالغة، إلى جانب بناء الثقة بين الشركاء الاجتماعيين من خلال مشاركة مستمرة وشفافة وملكية مشتركة للحلول. وفي غياب هذه الشروط، سواء بسبب ضعف الإرادة السياسية أو انتهاك الحقوق الأساسية، لن يُسفر الحوار الاجتماعي عن أي أثر ملموس.

١٣. وعلى الرغم من التقدم المُحرَز في إضفاء الطابع المؤسسي على الهياكل الثلاثية، فإن توافر الآليات الرسمية وحده لا يكفل مشاركة فعّالة أو نتائج ملموسة.[١٣] ويشير الشركاء الاجتماعيون إلى أنه رغم إتاحة هذه الآليات فرصاً للتشاور، فإنها لا تراعي على الدوام شواغلهم الرئيسية عند اتخاذ القرارات. وتُبرز بحوث المكتب ذلك من خلال مثال واضح؛ فمن بين نحو ١٠٠ دراسة لتقييم الأثر على العمالة، لم يشمل سوى ٣٧ في المائة منها أيّ شكل من أشكال التشاور، ولم تبلغ مشاركة الشركاء الاجتماعيين مستوى المشاركة النشطة إلا في ٧ في المائة منها، مما تسبب في تفويت فرص لتعزيز الحوار الاجتماعي وتحسين فعالية السياسات.[١٤]

١٤. تتمثل الرسالة الأساسية لهذا التقرير في أنّ الحوار الاجتماعي شرطٌ أساسي لدعم الإدارة الديمقراطية في عالم العمل ولضمان نتائج عادلة في مجال السياسات، وأنّ توافر مؤسسات شكلية للحوار الاجتماعي وحده لا يكفي؛ فالمهم أن تكون هذه المؤسسات فعّالة وشاملة. ويتطلب تعزيز العمل اللائق والتنمية المستدامة تهيئة بيئة مؤاتية تتيح ازدهار الحوار الاجتماعي ومؤسسات العمل، وتكفل حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وتمكّن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المستقلة والديمقراطية من المشاركة بحرية في الحوار دون تدخل. ويؤكد التقرير أهمية هذه الأسس المتكاملة، مستنداً إلى المناقشات المتكررة السابقة، لينظر ليس فقط في وجود آليات الحوار الاجتماعي، بل في مدى إسهامها في تحقيق نتائج مجدية للجميع.

---

[١٢] منظمة العمل الدولية، إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩.

[١٣] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*

[١٤] انظر: ILO, *Global Employment Policy Review 2025*, 8

الفصل ١

وضع الحوار الاجتماعي في عالم العمل المتحوّل

١٥. يستعرض هذا الفصل وضع الحوار الاجتماعي على الصعيد العالمي، ويتناول أبرز التطورات حسب الأقاليم، ويقيّم آثار التحولات الكبرى في عالم العمل، مع إبراز الثغرات القائمة التي تعيق شمول الحوار الاجتماعي وتحقيق نتائج مجدية للجميع.

١-١ وضع الحوار الاجتماعي على الصعيد العالمي

١٦. تُعدّ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية الركيزة التي يقوم عليها الحوار الاجتماعي الفعّال. غير أنّ هذه الحقوق تواجه تحديات[١٥] على الصعيد العالمي. وقد رصدت هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية فجوات كبيرة في تنفيذ معايير العمل الدولية ذات الصلة بالحوار الاجتماعي، بما في ذلك اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).[١٦]

١٧. فعلى سبيل المثال، تستبعد العديد من الدول الأعضاء فئات من العمال بما يتجاوز الاستثناءات المسموح بها بموجب الاتفاقية رقم ٨٧ (القوات المسلحة والشرطة). وغالباً ما تشمل هذه الاستثناءات أفراد الدفاع المدني وموظفي السجون والقضاة والمعلمين، فضلاً عن فئات مستضعفة يُفترض أن تتمتع بهذه الحقوق، مثل العاملين في الاقتصاد غير المنظم، والعمال الزراعيين، والعمال المهاجرين[١٧]، والعمال المنزليين، والعاملين في مناطق تجهيز الصادرات، والعاملين لحسابهم الخاص، والعاملين الذين ليسوا في علاقة استخدام. وحتى في الحالات التي لا يُستبعد فيها العمال صراحةً، فإنهم يواجهون في الواقع عراقيل. وقد أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إلى أنّ العديد من هذه القطاعات يغلب عليها عمل النساء، وهو ما قد يفضي إلى تمييز قائم على نوع الجنس.[١٨]

١٨. خلال الفترة الممتدة بين عامي ٢٠١٨ و٢٠٢٥، نظرت لجنة تطبيق المعايير في ٧٨ حالة فردية، تمثل نحو (٤٨ في المائة من مجموع الحالات)، وتتعلق بالاتفاقيات المرتبطة بالحوار الاجتماعي[١٩]، بحيث أن قرابة ٩٠ في المائة منها كان مرتبطاً بالاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. ومع توسيع نطاق التحليل ليشمل اتفاقيات تفتيش العمل[٢٠]، ارتفعت هذه النسبة إلى ٥٤ في المائة من مجموع الحالات. كما أصدرت لجنة الخبراء ١ ٥٤٥ تعليقاً، أي ما يعادل ١٢ في المائة من مجموع تعليقاتها خلال تلك الفترة، تناولت تطبيق الاتفاقيات المتعلقة بالحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية[٢١]، وركّز ٨٨ في المائة منها على الاتفاقيتين الأساسيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (أي ١١ في المائة من مجموع التعليقات). وارتفعت هذه النسبة إلى ١٦ في المائة عند إدراج الاتفاقية رقم ١٤٤، وإلى ٢٤ في المائة عند إضافة اتفاقيات إدارة العمل وتفتيش العمل. وخلال الفترة نفسها، تلقت لجنة الحرية النقابية ١٩٧ شكوى، كانت الغالبية العظمى منها مقدّمة من منظمات العمال.

---

[١٥] في حين أنّ هذا القسم يركز على التحديات، فإنّ الأقسام اللاحقة من هذا الفصل ومن التقرير ككل تسلّط الضوء على المناطق التي أُحرز فيها التقدم والمناطق التي لا يزال فيها الحوار الاجتماعي يشكل أداة هامة لمعالجة المسائل الاقتصادية والاجتماعية.

[١٦] انظر:
ILO, *Record of Proceedings 2025: Conference Committee on the Application of Standards*, ILC.113/Record of Proceedings, 2025; ILO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.113/III(A), 2025.

[١٧] انظر: ILO, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*, 2023

[١٨] انظر:
ILO, *Achieving Gender Equality at Work*, General Survey on Conventions Nos 111, 156 and 183, and Recommendations Nos 111, 165 and No. 191, ILC.111/III/B, 2023, para. 62; ILO, *Giving Globalization a Human Face*, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC.101/III/1B, 2012, para. 58.

[١٩] الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

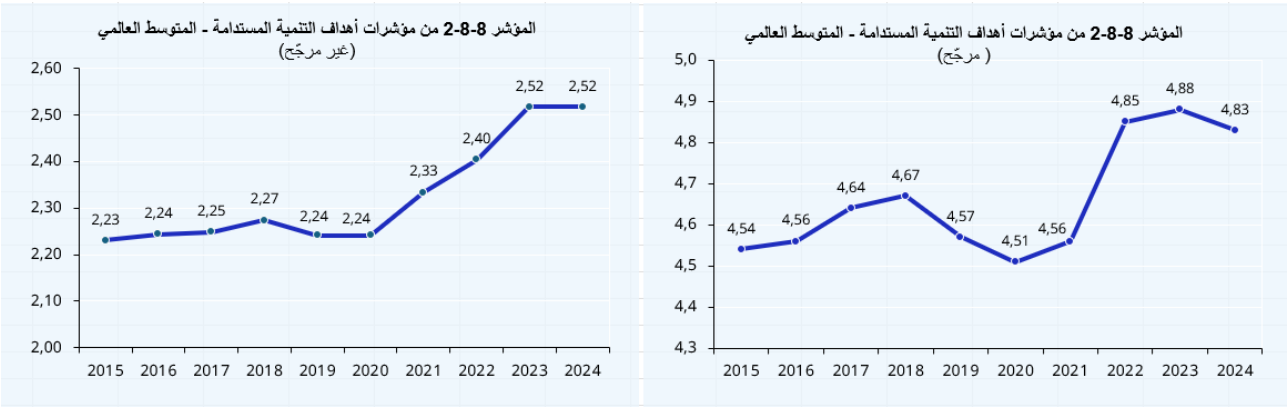
[٢٠] اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩).

[٢١] تشمل التعليقات التي قدّمتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، والتي تُشكل الملاحظات نسبة ٥٥ في المائة منها بينما تمثل النسبة المتبقية طلبات مباشرة، اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١١) والاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨ واتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥) واتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١) واتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١) واتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤). وتستند عملية الحساب إلى قاعدة بيانات NORMLEX (حتى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥).

١٩. وقد جرى توثيق انتهاكات واسعة النطاق في سياقات متعددة تشمل ما حدث خلال جائحة كوفيد-١٩ حين فُرضت قيود على أنشطة النقابات ومنظمات أصحاب العمل بموجب تدابير الطوارئ الصحية؛ وكذلك في سياقات النزاع أو خلال حملات مكافحة الإرهاب، حيث صُنِّفت بعض النقابات كمنظمات إرهابية أو وُصِف أعضاؤها بالإرهابيين، وأُعيد توصيف الإضرابات والاحتجاجات على أنها أفعال إجرامية. وتشمل أيضاً حالات الملاحقة القضائية والترهيب والاحتجاز التعسفي والقتل والمضايقات القضائية، وغيرها من أشكال الاعتداء على الأفراد والقادة والأعضاء في النقابات، والتي غالباً ما تكون جزءاً من حملات أوسع تستهدف المجتمعات الأصلية والمنظمات غير الحكومية وغيرها، وتمسّ ممارسة الحرية النقابية وحرية التجمع السلمي والتعبير والحريات المدنية عموماً.

٢٠. ويبرز هذا الاتجاه المقلق بوضوح في بيانات المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، الذي يقيس مدى الامتثال الوطني لحقوق الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية.[٢٢] ففي عام ٢٠٢٤، بلغ المتوسط العالمي لهذا المؤشر ٤,٨٣، محسوباً على أساس تقديرات منظمة العمل الدولية للقوة العاملة. ويمثّل ذلك تحسناً طفيفاً مقارنة بقيمة ٤,٨٨ في عام ٢٠٢٣. غير أنه لا يزال يعكس تدهوراً بنسبة ٦,٤ في المائة منذ عام ٢٠١٥، حين بلغ ٤,٥٤ (الشكل ١). وفي حين يعكس المتوسط المرجّح التغيرات في الانتهاكات على نحو أدق، آخذاً في الاعتبار حجم القوى العاملة المتأثرة، فإنّ المتوسط غير المرجّح يوفّر صورة أوضح لاتجاهات عدد الانتهاكات وحدّتها. ومن هذا المنظور، يتبيّن أنّ الفترة من ٢٠١٥ إلى ٢٠٢٤ شهدت تدهوراً بنسبة ١٢,٨٨ في المائة في الامتثال الوطني لحقوق الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، في حين لم يسجل أي تغيير يُذكر بين عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤ (الشكل ٢).

◄ الشكل ١ و٢: المتوسطات العالمية المرجَّحة وغير المرجَّحة للمؤشر ٨-٨-٢ ضمن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (٢٠١٥-٢٠٢٤)



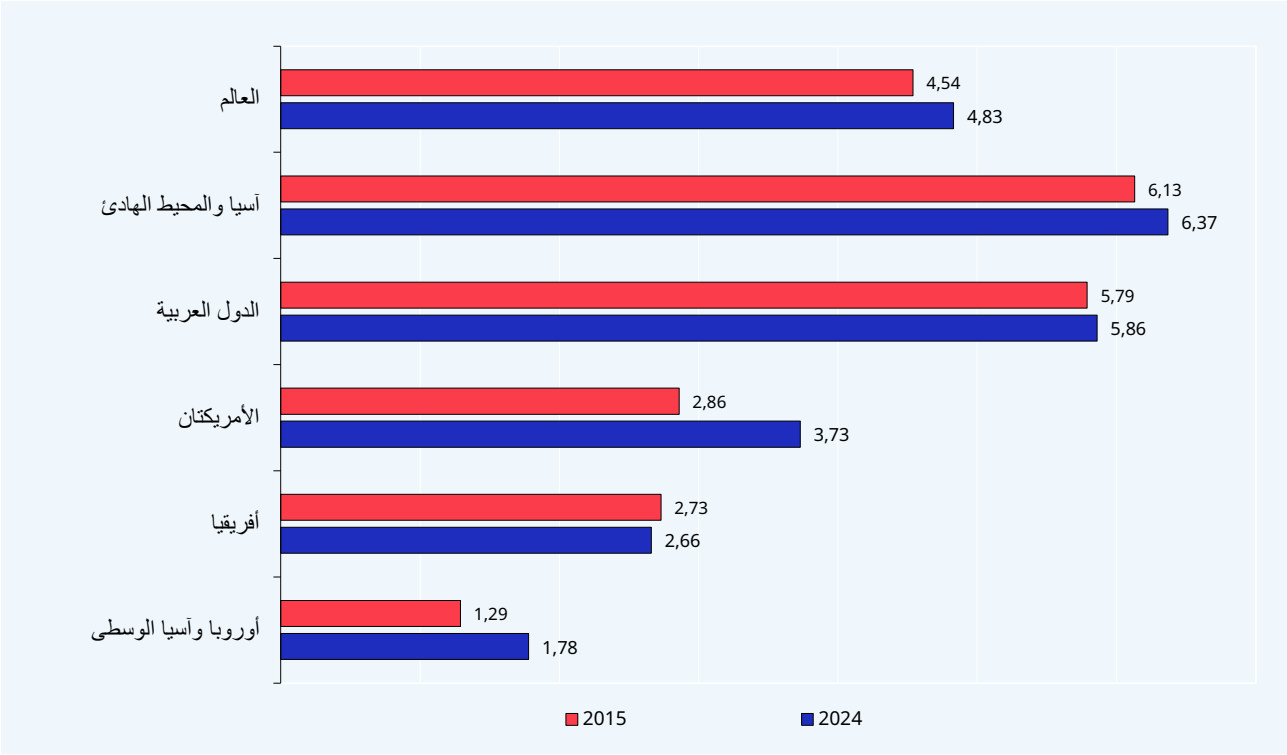
المصدر: منظمة العمل الدولية، "حول المؤشر ٨-٨-٢ في أهداف التنمية المستدامة".

٢١. وكما يبيّنه الشكل ٣ أدناه، سجّلت منطقة آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٢٤ (أعلى وأسوأ متوسط) مرجّح بحيث بلغ ٦,٣٧، تلتها الدول العربية (٥,٨٦) ثم الأمريكتان (٣,٧٣)، بينما بلغ المؤشر ١,٧٨ في أوروبا وآسيا الوسطى في عام ٢٠٢٤. وعند النظر في تطوّر الأوضاع بمرور الوقت، يتضح أنّ الأمريكتين شهدتا أكبر تدهور في الامتثال بين عامي ٢٠١٥ و٢٠٢٤ (٠,٨٧)، تليهما أوروبا وآسيا الوسطى (٠,٤٩)، ثم آسيا والمحيط الهادئ (٠,٢٤) والدول العربية (٠,٠٧). وكانت أفريقيا الإقليم الوحيد الذي سجّل تحسناً طفيفاً خلال هذه الفترة (٠,٠٧). وعلى المستوى دون الإقليمي، تتباين الصورة على نحو أوضح، مع تسجيل تحسّن في جنوب شرقي آسيا (٠,٢٢) وجنوب أوروبا (٠,٤٢). وخلال الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٤، شهدت ٣٤ في المائة من البلدان تدهوراً في الامتثال، مقابل تحسّن في ١٨ في المائة، فيما بقيت ٤٨ في المائة دون تغيير

[٢٢] تستند الإشارات إلى الامتثال لحقوق العمل في إطار المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة إلى وثيقة منظمة العمل الدولية بعنوان "حول المؤشر ٨-٨-٢". ويهدف هذا المؤشر إلى قياس مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل الأساسية (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية). وهو يستند إلى ستة مصادر نصية صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وكذلك إلى التشريعات الوطنية. والقوانين الوطنية لا تُسنّ بغرض إنتاج مؤشر إحصائي لقياس الامتثال للحقوق الأساسية، كما أنّ أياً من المصادر النصية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لم يُنشأ لهذا الغرض. ويُستمد المؤشر ٨-٨-٢ من هذه المصادر ولا يشكّل استخدامه استنكافاً لتباين وجهات نظر الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن الاستنتاجات الواردة في تلك المصادر. ولا يُقصد من المؤشر ٨-٨-٢ أن يكون أداة للمقارنة بين امتثال الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وتجدر الإشارة على وجه التحديد إلى أنّ التزامات الإبلاغ الواقعة على عاتق الدولة العضو في منظمة العمل الدولية تجاه نظام الإشراف التابع لمنظمة العمل الدولية وبالتالي تجاه مصادرها النصية تختلف بين الدول الأعضاء التي صدّقت على الاتفاقيات والدول الأعضاء غير المصدّقة عليها. ويستخدم المؤشر مقياساً يتراوح بين ٠ و١٠، بحيث يمثّل الصفر أفضل درجة ممكنة من الامتثال.

يذكر. ومنذ عام ٢٠٢١، يفوق عدد البلدان التي لا تزال تسجّل تدهوراً في درجات امتثالها عدد البلدان التي سجلت تحسّناً. وعلى الرغم من التقدّم المحرز بين عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤، لم تُسجّل ٨٠ في المائة من البلدان أي تغيير يذكر.

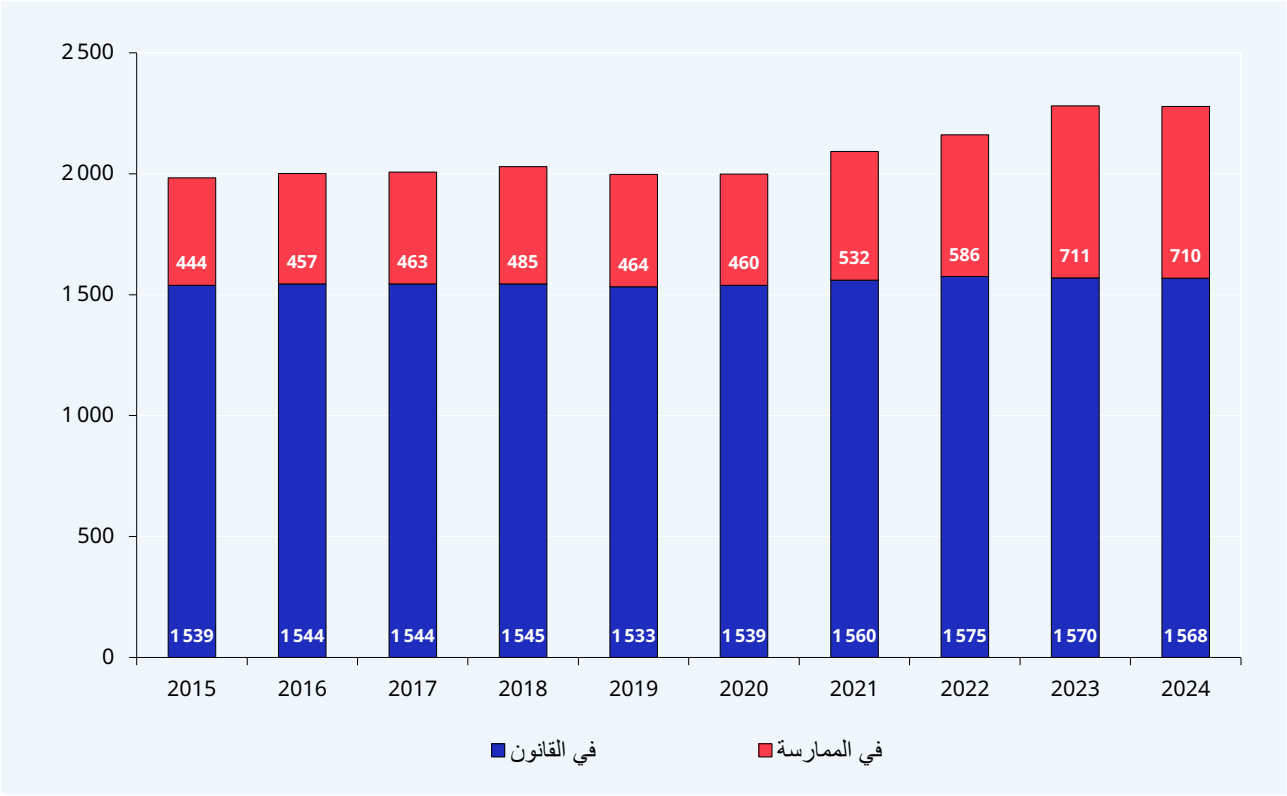
◄ الشكل ٣: المتوسطات العالمية والإقليمية المرجّحة، للمؤشر ٨-٨-٢ ضمن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (٢٠١٥-٢٠٢٤)



المصدر: منظمة العمل الدولية، "حول المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة".

٢٢. ويُعدّ التمييز بين عدم الامتثال في القانون وعدم الامتثال في الممارسة عنصراً أساسياً في تحليل أنواع الانتهاكات. ويساعد هذا التمييز على تحديد ما إذا كان عدم الامتثال ناجماً عن ثغرات في الأطر التشريعية أو عن قصور في تنفيذ وإنفاذ قوانين تتماشى، في جوهرها، مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وترتبط معظم حالات عدم الامتثال التي ترصدها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية بالتشريعات. غير أنّ البيانات المتعلقة بأنواع الانتهاكات المُرمَّزة تُظهر أنه منذ عام ٢٠٢٠، ارتبطت الزيادة في مجموع الانتهاكات بتنامي الانتهاكات في الممارسة، بما يعكس تراجع الحماية الفعلية التي تكفلها القوانين الوطنية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فيما يتعلق بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية (الشكل ٤).

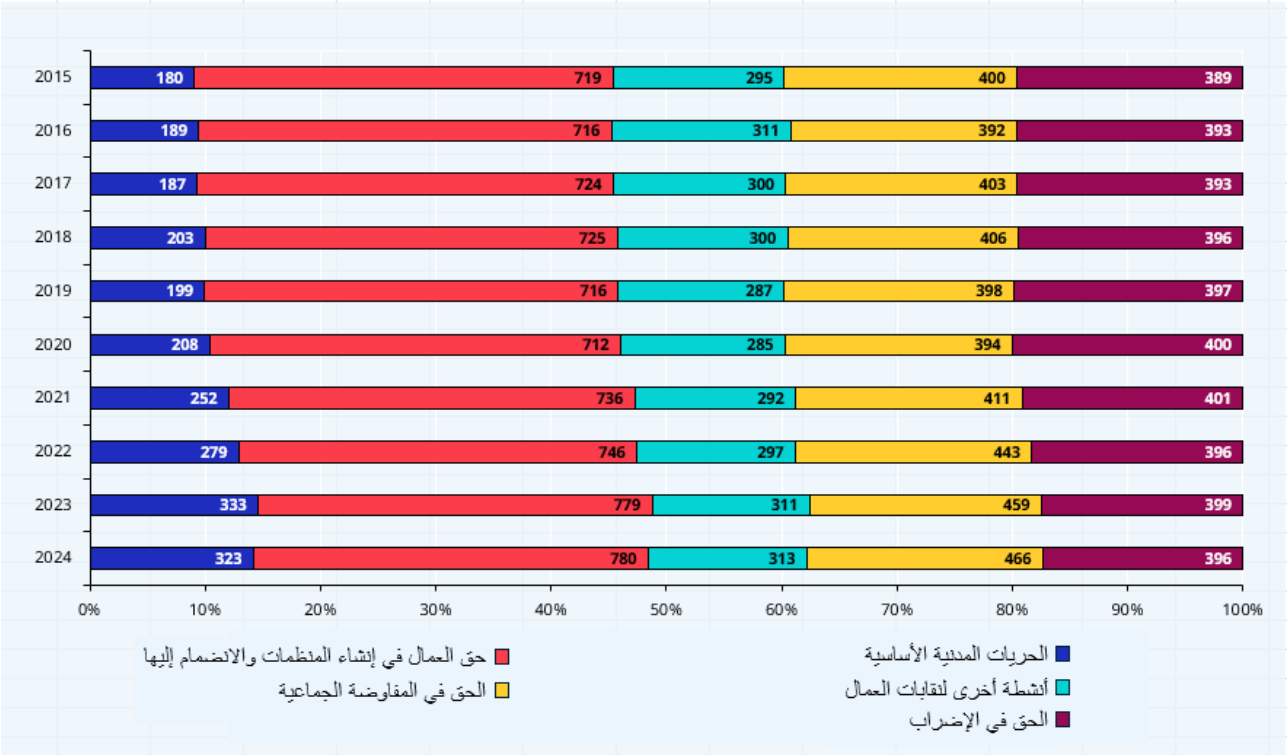
◄ **الشكل ٤: الحالات المسجّلة بخصوص عدم الامتثال في القانون وفي الممارسة، العدد الإجمالي (٢٠١٥-٢٠٢٤)**



المصدر: منظمة العمل الدولية، "حول المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة".

٢٣. وبالرغم من أنّ معظم الانتهاكات المُرمَّزة تتعلق بحق العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظمات والانضمام إليها، فإنّ الاتجاهات الأخيرة كانت ناتجة أساساً عن زيادة حادة في الانتهاكات التي تمسّ الحريات المدنية الأساسية، لا سيما منذ عام ٢٠٢٠. أما ثاني أكبر زيادة فتتعلق بالحق في المفاوضة الجماعية. وفي حين انخفض عدد الانتهاكات المرتبطة بالحريات المدنية الأساسية بين عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤، فقد ازداد تدهور الاتجاه المتعلق بالحق في المفاوضة الجماعية، مسجّلاً أكبر زيادة في ذلك العام (الشكل ٥).

◄ **الشكل ٥: حالات عدم الامتثال حسب الفئة الرئيسية، النسبة والعدد الإجمالي (٢٠٢٥-٢٠٢٤)**

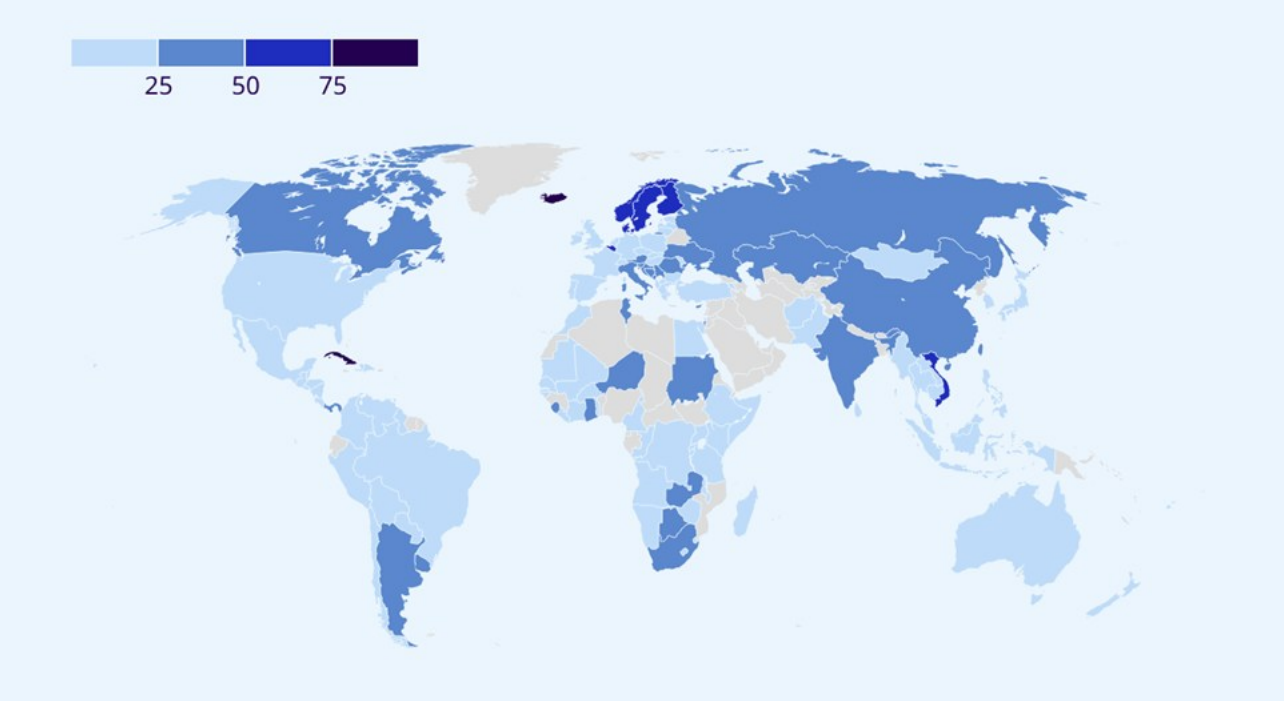


المصدر: منظمة العمل الدولية، "حول المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة".

٢٤. وتُظهر **كثافة نقابات العمال** نسبة المستخدمين الأعضاء في منظمات عمالية[٢٣]. ومن المرجّح أن تؤثر التحديات المرتبطة بتحقيق الحرية النقابية في القانون والممارسة، كما ذُكر أعلاه، في قدرة العمال على تشكيل النقابات والانضمام إليها. وبالنسبة إلى ١٣٢ بلداً تتوافر عنها بيانات، تقدّر منظمة العمل الدولية أنّ المتوسط المرجّح لكثافة النقابات بين المستخدمين يبلغ ٢٦,١٦ في المائة. ومن بين هذه البلدان، لا تتجاوز الكثافة نسبة ٧٥ في المائة إلا في بلدين فقط، فيما تقع خمسة بلدان بين ٥٠ و٧٥ في المائة، و٣٢ بلداً بين ٢٥ و٥٠ في المائة، و٩١ بلداً دون ٢٥ في المائة. وتُسجّل آسيا والمحيط الهادئ أعلى متوسط إقليمي مرجّح لكثافة النقابات (٣٤,٦٤ في المائة)، تليها أوروبا وآسيا الوسطى (٢٢,٤١ في المائة)، ثم أفريقيا (١٨,٣٤ في المائة)، فالأمريكتان (١٣,٢٥ في المائة). ويحدّ نقص البيانات في الدول العربية من إجراء تحليل كمي لهذا الإقليم. ويُظهر التوزيع الجغرافي لكثافة النقابات عالمياً، كما يرد في الشكل ٦ أدناه، تفاوتاً كبيراً في متوسط المعدلات بين الأقاليم. ويُسجَّل أعلى متوسط في أوروبا وآسيا الوسطى (٢٢,٣٠)، مقابل أدنى متوسط في الأمريكتين (٩,١٠). كما تسجّل أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ متوسطات أعلى من الأمريكتين؛ غير أنّ ارتفاع مستويات العمل غير المنظم في العديد من البلدان قد يؤدي إلى رفع معدلات الكثافة نتيجة انخفاض المقسوم عليه، أي العدد الإجمالي للمستخدمين في الاقتصاد المنظم. وتتميّز معظم بلدان أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ بمستويات كثافة منخفضة أو متوسطة، ولا يسجّل مستويات مرتفعة جداً إلا عدد محدود منها. وتُظهر الأمريكتان نمطاً مشابهاً، لكنها تسجّل أيضاً ثاني أكبر تباين داخلي بعد أوروبا وآسيا الوسطى، ما يدل على تباين أكبر بين بلدان الإقليم.

[٢٣] بالنسبة إلى الإحصاءات المتعلقة بكثافة نقابات العمال وتغطية المفاوضة الجماعية، يستند هذا التقرير إلى قاعدة بيانات العلاقات الصناعية التابعة لمنظمة العمل الدولية (IRData)، التي تتضمن بيانات من ١٣٢ بلداً بشأن معدلات كثافة نقابات العمال، ومن ١٠٣ بلدان بشأن معدلات تغطية المفاوضة الجماعية.

◄ **الشكل ٦: معدل كثافة نقابات العمال، بالنسبة المئوية** (آخر سنة متاحة)



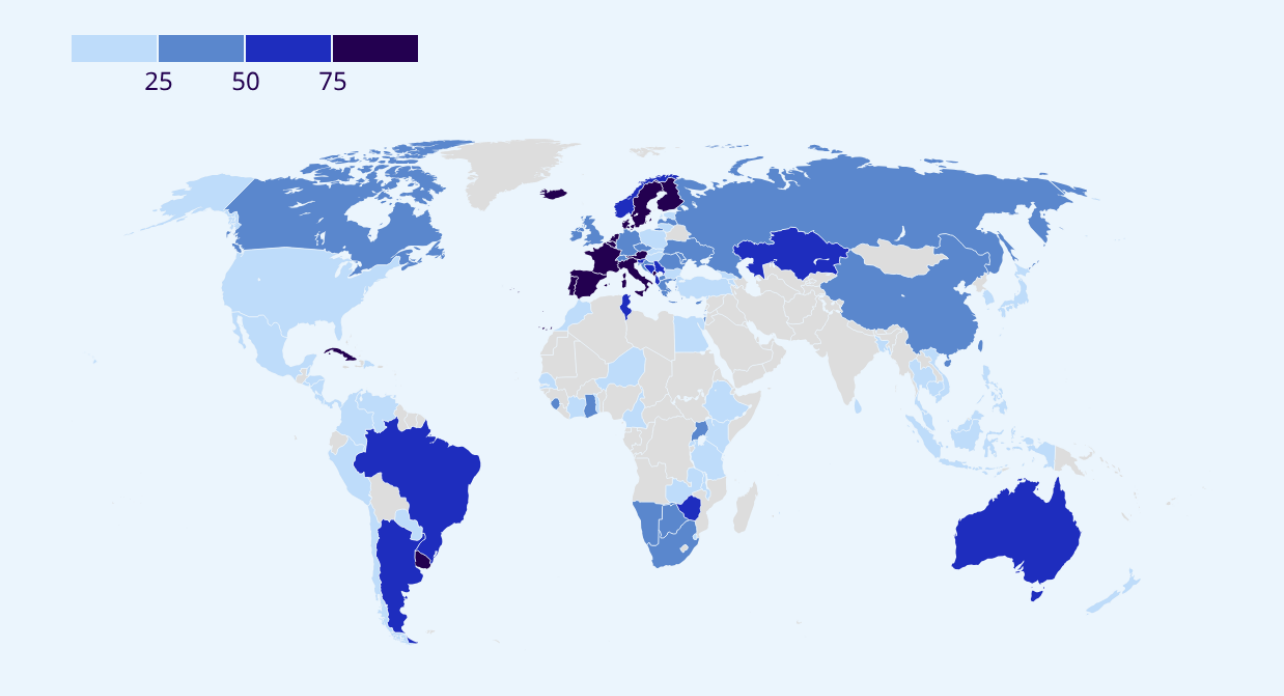
المصدر: مكتب العمل الدولي: "قاعدة بيانات العلاقات الصناعية (IRData)" قاعدة بيانات ILOSTAT استناداً إلى أحدث البيانات المتاحة عن ١٣٢ دولة. وتشير المناطق الرمادية إلى نقص البيانات.

٢٥. ظلّت عضوية منظمات أصحاب العمل مستقرة على مدى العقود الماضية عند نسبة ٥٥ في المائة من المستخدمين في القطاع الخاص العاملين في الشركات المنتسبة خلال الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٤، رغم أنّ هذه البيانات لا تتوافر إلا لعدد محدود من البلدان[٢٤]. وعلى غرار كثافة نقابات العمال، تتباين كثافة منظمات أصحاب العمل بشكل كبير بين بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. فهي منخفضة في كندا، ليتوانيا، المكسيك، الولايات المتحدة الأمريكية، لكنها تبلغ نحو ٨٠ في المائة في لكسمبرغ، مملكة هولندا، السويد (وتصل إلى ١٠٠ في المائة في النمسا نتيجة فرض العضوية الإلزامية على جميع الشركات).

٢٦. ويقصد **بتغطية المفاوضة الجماعية** نسبة المستخدمين الذين تُحدَّد أجورهم وظروف عملهم بموجب اتفاقات جماعية. وفي ١٠٣ بلدان تتوافر عنها بيانات، تتباين مستويات التغطية بشكل واسع، إذ يُقدَّر المتوسط العالمي بنحو ٣٣,٤ في المائة. ومن بين هذه البلدان، يتمتع ١٤ بلداً بتغطية مرتفعة (أكثر من ٧٥ في المائة)، فيما يقع ١٢ بلداً ضمن نطاق ٥٠-٧٥ في المائة، و٢٥ بلداً ضمن مستوى متوسط (٢٥-٥٠ في المائة)، بينما تسجّل ٥٣ بلداً تغطية منخفضة (أقل من ٢٥ في المائة). كما تختلف مستويات التغطية بشكل كبير داخل الأقاليم. وتُظهر أوروبا وآسيا الوسطى أعلى درجات التباين داخل الأقاليم، ما يعكس تنوع مؤسسات المفاوضة، لكنها تظل تسجّل أعلى متوسط للتغطية (٤٧,٧ في المائة). ويتجاوز متوسط التغطية في أفريقيا (١٨,١ في المائة) نظيره في الأمريكتين (١٣,٤١ في المائة) وآسيا والمحيط الهادئ (١٢,٣١ في المائة)، وهو نمط قد يعكس، كما في حالة كثافة نقابات العمال، أثر ارتفاع مستويات العمل غير المنظم على تقديرات التغطية. وتبدو التغطية في آسيا والمحيط الهادئ أقل تبايناً، ما يشير إلى أدوار أكثر انتظاماً للاتفاقات الجماعية، في حين تُظهر الأمريكتان أوسع نطاق إجمالي، يتراوح بين ٠,٧٤ في المائة و١٠٠ في المائة. لم يتسنَّ إجراء تحليل كمي في الدول العربية بسبب عدم توافر البيانات. ويقدّم الشكل ٧ أدناه عرضاً جغرافياً عاماً لمعدل تغطية المفاوضة الجماعية على مستوى العالم.

[٢٤] انظر:
Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), "Membership of Unions and Employers' Organisations and Bargaining Coverage; Standing, but Losing Ground", OECD Policy Brief, 2025.
تتسم إحصاءات عدد العمال المشمولين بالتغطية، وليس عدد الشركات المنتسبة، بأنها محدودة وجزئية وغالباً ما تكون عبارة عن بيانات يبلغ عنها العمال بأنفسهم. كما تكمن الصعوبة في أنّ ملكية الشركات تعود للعديد من جمعيات أصحاب العمل.

◄ **الشكل ٧: معدل تغطية المفاوضة الجماعية، بالنسبة المئوية** (آخر سنة متاحة)



المصدر: منظمة العمل الدولية، "قاعدة بيانات العلاقات الصناعية"، قاعدة بيانات ILOSTAT استناداً إلى أحدث البيانات المتاحة عن ١٠٣ دول. وتشير المناطق الرمادية إلى نقص البيانات.

٢٧. كما تختلف تغطية المفاوضة الجماعية باختلاف فئات الدخل. وتسجّل البلدان ذات الدخل المرتفع أعلى متوسط للتغطية (٣٢,٠٧ في المائة)، إلى جانب أوسع نطاق بين الربعين الإحصائيين (بين ١٨,١٠-٧٥,٦٠ في المائة). وينخفض هذا المتوسط إلى ٢٠,١٧ في المائة في البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى، وإلى ٩,٧٠ في المائة في البلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى، فيما يبلغ في البلدان ذات الدخل المنخفض ١٨,١٠ في المائة. ويشير ذلك إلى أنّ مستوى الدخل يُعدّ مؤشراً مفيداً للتنبؤ بالمتوسط، لكنه لا يفسّر بشكل كافٍ التباين بين البلدان، وهو ما يعكسه التباين الكبير في البلدان ذات الدخل المرتفع. ولتعميق فهم هذه الفروق، درست منظمة العمل الدولية العوامل التي تؤثر في تغطية المفاوضة الجماعية، ومنها معدلات كثافة نقابات العمال، والمفاوضة الجماعية في القطاع العام، والترتيبات المؤسسية (المفاوضة مع صاحب عمل واحد مقابل المفاوضة متعددة أصحاب العمل)، ومستويات التنسيق والمركزية، فضلاً عن تطبيق الاتفاقات الجماعية عبر أحكام "التطبيق على الجميع" أو من خلال آليات توسيع نطاق التغطية.[٢٥]

٢٨. **وثمة فرص كبيرة لتوسيع نطاق الحوار الاجتماعي.** إذ إنّ نسبة ٥٨ في المائة تقريباً من الأشخاص المستخدمين هم في الاقتصاد غير المنظم،[٢٦] مما يضعهم بصورة كبيرة خارج الأطر القائمة للمشاركة في الحوار الاجتماعي. علاوة على ذلك، يشكل المستخدمون أكثر بقليل من نصف إجمالي العمالة العالمية (نسبة ٥٢ في المائة) ويليهم العاملون لحسابهم الخاص (نسبة ٣٤ في المائة) والعمال المساهمون في دخل الأسرة (نسبة ١٠ في المائة).[٢٧] وتشكل الفئتان الأخيرتان جزءاً لا يتجزأ من أسواق العمل غير أنّ وصولهما إلى أطر الحوار الاجتماعي القائمة محدود. ويدعو إعلان المئوية الدول الأعضاء إلى الانخراط في حوار اجتماعي يهدف إلى تعزيز مؤسسات العمل واتخاذ إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى الطابع المنظم. على الرغم من نقص البيانات، يعمل المكتب على جمع بيانات لإعداد مقياس لعضوية نقابات العمال في الاقتصاد غير المنظم. وبالنسبة إلى ٥٧ بلداً تتوافر عنها بيانات، بلغ معدل كثافة نقابات العمال ٢١ في المائة بين المستخدمين في الاقتصاد

[٢٥] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*

[٢٦] انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024

[٢٧] انظر:
ILO, "Employment by Sex and Status in Employment – ILO Modelled Estimates, Nov. 2024", ILOSTAT database; ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023.

المنظم، مقابل ٢,٤ في المائة فقط بين المستخدمين في الاقتصاد غير المنظم.[٢٨] وبالتالي ثمة حاجة ملحّة إلى اتباع نُهُج أكثر شمولاً وابتكاراً في الحوار الاجتماعي وتعزيز جهود التنشيط التي تبذلها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على حد سواء.

١-٢ التحديات والفرص الناشئة بحسب الإقليم

٢٩. ترد فيما يلي لمحات إقليمية عامة تستعرض تطورات الحوار الاجتماعي في أقاليم منظمة العمل الدولية الخمسة منذ المناقشة المتكررة الثانية، وذلك من خلال تحليل الأسس المؤسسية والتحديات الراهنة التي تعترض التنفيذ، إلى جانب الإنجازات والفرص الناشئة لتعزيز الحوار الاجتماعي.

١-٢-١ أفريقيا

٣٠. يجري الحوار الاجتماعي في الدول الأعضاء الأفريقية في ظل أوضاع اقتصادية متباينة، متأثراً بالإرث التاريخي للاستعمار والفصل العنصري (لا سيما في جنوب أفريقيا وناميبيا)، وبعمليات إنهاء الاستعمار والتحول الديمقراطي.[٢٩] وتجدر الإشارة إلى أنّ نسبة ٩١ في المائة من الدول الأعضاء في الإقليم قد صدّقت على الاتفاقية رقم ١٤٤، ومعظمها صدّق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، رغم استمرار وجود فجوات كبيرة في التنفيذ. كما يضم الإقليم واحدة من أعلى نسب مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية الدائمة في العالم (نسبة ٩٠ في المائة) ونسبة ٥٥ في المائة من بلدانه لديها هيئة وطنية ثلاثية بشأن السلامة والصحة المهنيتين.[٣٠] ويُعتبر العديد من هذه المؤسسات من بين الأكبر في العالم، إذ تضم عشر مؤسسات منها ٨٤ عضواً أو أكثر.

٣١. ويبلغ المتوسط الإقليمي المرجّح لمعدل كثافة نقابات العمال في أفريقيا نسبة ١٨,٣٤ في المائة، بمعدلات تتراوح بين ٢,٢٥ في المائة في بوروندي و٣٩,٦٤ في المائة في تونس. وبناءً على البيانات المتاحة، شهد الإقليم انخفاضاً يقارب ٣ في المائة في معدلات كثافة نقابات العمال بين عامي ٢٠١٥-٢٠٢٤. ويبيّن أحد التقارير الصادرة مؤخراً عن منظمة العمل الدولية أن تعدد النقابات وتجزؤها آخذان في التفاقم، إذ تتنافس، في بعض السياقات، ستة اتحادات نقابية عمالية أو أكثر على الحيز التنظيمي ذاته وقاعدة العضوية نفسها، بما يقوّض التنظيم الجماعي للعمال.[٣١] وفي حين أتاح التحول الديمقراطي مجالات جديدة، وأظهرت الأدلة أنّ نقابات العمال كوّنت تحالفات متقاربة فكرياً، وأقامت أشكالاً من التعاون، واندمجت أحياناً لتعزيز القوة التفاوضية للعمال وتأثيرهم السياسي، فإن هذا التقدم لم يتحقق بالقدر نفسه في مختلف أنحاء الإقليم.[٣٢]

٣٢. وتُحدث التغيرات في عالم العمل، الناجمة عن الرقمنة والضغوط المناخية والبيئية والتكامل الإقليمي، تحوّلاً في البيئة التشغيلية للمنشآت في الإقليم، وتنعكس بدرجة كبيرة على كيفية تنظيم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال شؤونها، وتفاعلها مع أعضائها، وتقديمها خدمات ذات قيمة مضافة، وتأثيرها في السياسات على المستويين الوطني والإقليمي. كما تؤثر السياقات المؤسسية والسياسية المتباينة، إلى جانب القيود المفروضة على الموارد، في قدرتها على الانخراط بفعالية في الحوار الاجتماعي، وتفضي، في بعض الحالات، إلى فجوات في اتساق السياسات وتنفيذها.

٣٣. وثمة حواجز تنظيمية تقيّد حقوق العاملين في القطاع العام في تكوين النقابات والانضمام إليها في عدة دول أعضاء، وفقاً لما ورد في ملاحظات حديثة صادرة عن لجنة الخبراء. كما لوحظت بعض التطورات الإيجابية، مثل تصديق ليسوتو، مدغشقر، ناميبيا مؤخراً على الاتفاقية رقم ١٥١.

٣٤. ويُسجّل الإقليم أعلى معدل للعمالة غير المنظمة في العالم، إذ يبلغ ٨٤ في المائة في الإجمال، ويرتفع إلى ٩٠ في المائة بين النساء في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، مما يخلّف فجوات كبيرة في المشاركة والتمثيل في الحوار الاجتماعي.[٣٣] ويزيد النمو السكاني السريع الضغوط الواقعة على أسواق العمل ونظم الحوار الاجتماعي. ففي عام ٢٠٢٣، قُدّر عدد الشباب غير

---

[٢٨] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 35

[٢٩] انظر:
Desmond Tutu Ayentimi, Albert Amankwaa and John Burgess, "A Decade of Industrial Relations Research in Sub-Saharan Africa: A Systematic Review and Future Research Agenda", *Industrial Relations Journal* 56, No. 5 (2025), 363–381.

[٣٠] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*

[٣١] انظر: ILO, *African Trade Unions and the Future of Work: Responses, Challenges and Opportunities*, 2024

[٣٢] انظر:
Hod Anyigba, Hilma Mote, Rafael Peels, *Good Practices and Strategic Recommendations for Strengthening Trade Union Cooperation and Collaboration* (ILO Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)), Geneva, forthcoming.

[٣٣] انظر: ILO, *Women and Men in the Informal Economy*

الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى بنحو ٥٣ مليون شاب، أي ما نسبته (٢٢ في المائة)، وهي نسبة تفوق قليلاً المتوسط العالمي وتتجاوز ما كانت عليه في عام ٢٠١٥.[٣٤] ويشكّل قطاع التعدين محركاً اقتصادياً مهماً، لكنه لا يزال يواجه حواجز مستمرة تحول دون قيام حوار اجتماعي فعّال، بما في ذلك محدودية الآليات التشاركية وضعف تمثيل المجتمعات المحلية.[٣٥]

٣٥. وتشمل التطورات البارزة إنشاء آليات وطنية للحوار الاجتماعي في المغرب، وتعزيز الحوار بين بلدان الجنوب من خلال المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل في جنوب أفريقيا؛ وبناء قدرات الهيئات المكوّنة في غانا؛ وإبرام اتفاق إطاري ثلاثي لتعزيز الإدماج وتطوير اقتصاد الرعاية في جزر القمر.[٣٦] كما أُنشئت مواثيق وطنية للاستقرار الاجتماعي في مالي، غينيا، السنغال.

٣٦. أبرمت، بدعم من منظمة العمل الدولية، اتفاقات جماعية في قطاعات الصيد وتجهيز الأغذية (في ناميبيا)، والتعدين (في غينيا وكوت ديفوار)، والإعلام (في توغو وغينيا)، والخدمة العامة والتعليم والصحة (في بوتسوانا)، والضيافة (في جمهورية تنزانيا المتحدة وزانجيبار). وأحرزت الكاميرون تقدماً في إبرام اتفاقات تتعلق بتعديل الحد الأدنى للأجور ومقترحات التأمين الصحي الشامل، وجميعها قيد المتابعة بدعم من المكتب. كما أحرز عمل اللجان الثلاثية للحد الأدنى للأجور في كينيا، ناميبيا، جمهورية تنزانيا المتحدة تقدماً.

٣٧. كما تجدر الإشارة إلى جهود الحوار الاجتماعي العابر للحدود، ومنها مجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا، ومنتدى الحوار الاجتماعي التابع للمجموعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا، الذي شهد تباطؤاً. وقد دعم المكتب استراتيجية ترمي إلى تحقيق الاستدامة المؤسسية والتنظيمية والتشغيلية.

١-٢-٢ الأمريكتان

٣٨. وتتمتع أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بإرث طويل في الحوار الاجتماعي. إذ تضم معظم البلدان فيها مؤسسة وطنية واحدة على الأقل للحوار الاجتماعي (بنسبة ٨٣ في المائة)، وقد أُنشئت أغلب هذه المؤسسات بعد عام ٢٠٠٠. ومع ارتفاع معدلات التصديق على الاتفاقيات الأساسية، ولا سيما الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ والاتفاقية رقم ١٤٤ من اتفاقيات الإدارة السديدة، لا تزال تحديات هيكلية كبيرة تقوّض فعالية الحوار الاجتماعي. كما تظل كثافة نقابات العمال منخفضة، إذ يبلغ المتوسط المرجّح للمستخدمين ١٣,٢٤ في المائة، في حين تبلغ نسبة العمالة غير المنظمة ٥١,٣ في المائة من إجمالي العمالة، الأمر الذي يستبعد شرائح واسعة من القوة العاملة من حماية العمل والمشاركة في الحوار الاجتماعي.[٣٧] وتفضي هذه العوامل، إلى جانب تهالك النظم الديمقراطية وتزايد انعدام الثقة في المؤسسات العامة واتباع نُهج مستقطِبة في السياسات العامة وضيق الحيز المدني أمام التمثيل المستقل، إلى تحديات تعرقل الحرية النقابية والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية، في حين يتسبب تناقص المؤسسات الثلاثية في إضعاف الأسس اللازمة للمشاركة الفعالة.

٣٩. وتُبدي الدول الأعضاء في أمريكا اللاتينية مستوىً عالياً من التفاعل مع هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، إذ قدمت نسبة ٥٠ في المائة من جميع الحالات المرفوعة إلى لجنة الحرية النقابية منذ عام ١٩٥١.[٣٨] وبين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٤، قدمت ٣٩ إجراء تمثيل بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية، وهو ما يمثل نسبة ٦٠ في المائة من جميع الإجراءات على مستوى العالم. وقد أنشأت عدة دول أعضاء (الأرجنتين، شيلي، كولومبيا، الجمهورية الدومينيكية، غواتيمالا، هندوراس، بنما) هيئات ثلاثية الأطراف بدعم من المكتب من أجل معالجة النزاعات ومنع تصعيدها إلى شكاوى رسمية لدى منظمة العمل الدولية. وكان تعزيز قدرات العمال وأصحاب العمل على المشاركة بطريقة بناءة ومستدامة في الحوار الاجتماعي وترسيخُ أعراف قوامها الثقة المتبادلة، القدر نفسه من الأهمية.[٣٩]

---

[٣٤] انظر: ILO, "Global Employment Trends for Youth 2024: Sub-Saharan Africa", ILO Brief, August 2024, 2

[٣٥] انظر:
Uwafiokun Idemudia, Francis Xavier D. Tuokuu and Marcellinus Essah, "The Extractive Industry and Human Rights in Africa: Lessons from the Past and Future Directions", *Resources Policy* 78 (2022), 1–8.

[٣٦] يدعو المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل مجموعة من الجمعيات الممثلة للعمال في الاقتصاد غير المنظم إلى المشاركة في مناقشات بشأن السياسات وحوارات حول السمة غير المنظمة. انظر:
ILO, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific: Background Report to ILO Asia and the Pacific Tripartite Regional Knowledge Sharing Forum*, 2025.

[٣٧] انظر: ILO, *Social Dialogue and Labour Relations 2025: Latin America and the Caribbean*, 2025

[٣٨] انظر: ILO, *70 Years of the ILO Committee on Freedom of Association: A Reliable Compass in Any Weather*, 2022

[٣٩] انظر: ILO, *Social Dialogue and Labour Relations 2025*

٤٠. وفي منطقة البحر الكاريبي، باتت الدول الجزرية الصغيرة تدرك أكثر فأكثر الدور الحاسم الذي يؤديه الحوار الاجتماعي في صياغة سياسات عمل وسياسات اجتماعية شاملة تراعي سياقاتها. وقد أنشأت دول أعضاء مثل سانت لوسيا وسورينام أطراً مؤسسية جديدة للحوار الوطني الثلاثي. وتسعى ترينيداد وتوباغو إلى إحياء مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية في البلاد وتجديد الالتزام بها بعد فترة من الجمود. وتتيح الشراكة الاجتماعية في بربادوس منصة موثوقة تجمع الحكومة وأصحاب العمل والعمال والمجتمع المدني لصياغة السياسات الوطنية، بما في ذلك استراتيجية "المهمة بربادوس" وخطة التحول والانتعاش الاقتصادي في بربادوس، وقد أسهم ذلك في الحفاظ على الاستقرار الاقتصادي من خلال نموذج قائم على التوافق.

٤١. وقد أُحرز تقدم كبير عن طريق المبادرات الإقليمية. إذ أطلق المكتب عام ٢٠٢٤ "المبادرة الإقليمية لتعزيز الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل الجماعية في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي" بهدف تكوين فهم أفضل للتحديات الكامنة ضمن بيئة علاقات العمل وتسهيل الوقاية والوساطة وتسوية النزاعات المتعلقة بتطبيق معايير العمل الدولية. كما أثبتت مبادرات إقليمية ثلاثية أخرى فعاليتها فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيتين والهجرة العادلة والمهارات والطابع المنظم والقضاء على عمل الأطفال.

٤٢. ومثّل الاجتماع الإقليمي العشرون للأمريكتين، التابع لمنظمة العمل الدولية، والمعقود في بونتا كانا بالجمهورية الدومينيكية في أوائل تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٥، محطة بارزة. وفي إطار التحضير لهذا الاجتماع، شاركت الهيئات المكونة في عملية تشاركية لتحديد الأولويات والتحديات المشتركة تُوّجت باعتماد "إعلان بونتا كانا" من أجل الديمقراطية والسلام والعمل اللائق والحوار الاجتماعي.[٤٠] ويجسّد الإعلان التزاماً مشتركاً مهماً يشمل، من بين أمور أخرى، تعزيز المؤسسات الديمقراطية وسيادة القانون عبر إحياء حوار اجتماعي مؤسسي مستمر وفعال ومتين، ووضع سياسات عامة شاملة. كما يحدد الإعلان الأولويات الإقليمية ويطلب إلى المكتب تقديم الدعم لوضع خطة لتنفيذه.

٤٣. علاوة على ذلك، أُحرز تقدم ملحوظ في تعزيز الشفافية والمشاركة في المفاوضة الجماعية. إذ يحتوي نظام *الوسيط* في البرازيل، وهو منصة إلكترونية تعنى بتسجيل الاتفاقات الجماعية وإتاحتها للاستشارة العامة، على أكثر من ٤٣ ٠٠٠ اتفاق مسجل في عام ٢٠٢٤، مما يدل على إمكانات التكنولوجيا في تعزيز الشفافية. وقد قامت كولومبيا بإضفاء الطابع المؤسسي على المفاوضة الجماعية في القطاع العام وعاد ذلك بالفائدة على أكثر من مليون موظف مدني.

٤٤. وواجهت كندا والولايات المتحدة الأمريكية أيضاً تحولات كبيرة في أسواق العمل في السنوات الأخيرة. فقد شهدت كندا انخفاضاً طفيفاً في الانتساب النقابي وصل إلى نسبة ٢٨,٢ في المائة في عام ٢٠٢٤، وكانت نسبة ٣٠,٤ في المائة من القوة العاملة مشمولة باتفاق جماعي. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، استمر الانخفاض الطويل الأمد في كثافة نقابات العمال، فبلغت في عام ٢٠٢٤ نحو ١٠ في المائة من العمال، بينما بلغت تغطية المفاوضة الجماعية ١٢,١ في المائة. ويترافق هذا الانخفاض في كثافة نقابات العمال في الولايات المتحدة مع ارتفاع ملحوظ في التأييد الشعبي للنقابات، إذ تبين بيانات "غالوب" أن ٦٨ في المائة من البالغين الأمريكيين يؤيدونها.[٤١] وفي عام ٢٠٢٤، أقرّ البرلمان الكندي بالإجماع القانون رقم C-58، وهو تشريع اتحادي يحظر استخدام العمال البدلاء ويشترط التوصل، في وقت مبكر، إلى اتفاق بشأن استمرارية الأنشطة أثناء حالات تعطل العمل.[٤٢]

١-٢-٣ الدول العربية

٤٥. تنتهج الدول العربية أساليب متنوعة في الحوار الاجتماعي، مع أن الآليات الرسمية لا تزال محدودة، إذ لم يُسجَّل لدى المكتب سوى ميثاق اجتماعي وطني واحد بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٤.[٤٣] ويطرح نقص البيانات تحدياً أمام فهم كثافة نقابات العمال أو تغطية المفاوضة الجماعية، فيما تقيّد الأطر التشريعية في العديد من البلدان نمو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المستقلة والتمثيلية. ويسجّل الإقليم أعلى نسبة في العالم للعمل المنزلي من إجمالي العمالة، إذ يبلغ عدد العمال المنزليين ٦,٦ مليون عامل، كما يضم أعلى نسبة من المهاجرين الدوليين الذين يشكّلون أكثر من ثلث القوة العاملة

[٤٠] انظر:
ILO, Punta Cana Declaration for Democracy, Peace, Decent Work and Social Dialogue: Uniting the Americas for a Future with Sustainable Development and Social Justice, 2025.

[٤١] انظر: Gallup, "Labor Unions: Gallup Historical Trends", 2025

[٤٢] انظر:
Government of Canada, Employment and Social Development Canada, "Legislation to Ban the Use of Replacement Workers Receives Royal Assent", News release, 21 June 2024.

[٤٣] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*

(بنسبة ٣٧,٣ في المائة) في ظل تعقيدات كبيرة تتصل بتمثيلهم.[٤٤] ويخضع المهاجرون الدوليون المستخدمون بموجب تصاريح عمل مؤقتة أو نظم الكفالة لقيود تحدّ من مشاركتهم في آليات الحوار الاجتماعي.[٤٥]

٤٦. وفي العديد من الحالات، تُعيق القوانين والمؤسسات التقييدية الممارسة الكاملة لحقوق الحرية النقابية والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية. فقد صدّقت ثلث الدول العربية تقريباً على الاتفاقية رقم ٨٧ وصدّقت نصفها تقريباً على الاتفاقية رقم ٩٨. وتؤدي القيود المستمرة المفروضة على النشاط النقابي وحق الإضراب والحق في المفاوضة الجماعية إلى تفاقم هذه التحديات، على نحو ما ورد في التقارير المتعلقة بمؤشر أهداف التنمية المستدامة ٨-٨-٢. وتواجه منظمات العمال تحديات متزايدة بسبب تراجع العضوية وتزايد الطابع غير المنظم، مما يحدّ من قدرتها على تمثيل قوة عاملة تتسم بتزايد التنوع والهشاشة. كما تواجه منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال تحديات وتدخلات تقوض استقلاليتها وتحد من قدرتها على التعبير عن تباينات السياسات، مما يبرز الحاجة إلى أن تعزز هذه المنظمات نظم الإدارة السديدة لديها وتوسّع نطاق ولاياتها كي تقدم مجموعة أوسع من الخدمات المرتبطة بالعمالة والشؤون الاجتماعية.[٤٦]

٤٧. ويؤدي انعدام الاستقرار الاقتصادي والسياسي أيضاً إلى تقييد عمليات الحوار الاجتماعي. ففي عام ٢٠٢٤، بلغ معدل البطالة الإقليمي نسبة ٩,٨ في المائة، أي ما يقرب من ضعف المتوسط العالمي.[٤٧] وفي عام ٢٠٢٣، كان ١٧,٥ مليون شخص في الإقليم يبحثون بشكل نشط عن وظيفة لكنهم ظلوا عاطلين عن العمل، وأدى ذلك إلى بلوغ معدل الفجوة في الوظائف إلى ٢٣,٧ في المائة.[٤٨] وقد أسفرت النزاعات طويلة الأمد في دولة فلسطين والجمهورية العربية السورية واليمن عن تدمير أسواق العمل، مما أدى إلى نشوء دوائر من النزوح والاستضعاف.[٤٩] وتؤدي حالة عدم الاستقرار إلى إضعاف المؤسسات وتحويل الأنظار بعيداً عن الحوار، وغالباً ما تدفع إلى اتخاذ تدابير تقييدية تقوّض الثقة بين الشركاء الاجتماعيين. ومع ذلك، أسهم الحوار الاجتماعي في إيجاد حلول خلال الأزمات، كما في المشاورات الثلاثية في دولة فلسطين ولبنان لوضع خطط طوارئ، ومن خلال مبادرات مشتركة بين منظمات أصحاب العمل والعمال للحفاظ على الوظائف ودعم الانتعاش في سياقات النزاع.[٥٠]

٤٨. ورغم هذه التحديات، أُحرز تقدم ملحوظ في شتى أنحاء الإقليم. فمنذ عام ٢٠١٣، أبرم قطاع الملابس والنسيج في الأردن اتفاقات جماعية قطاعية متعاقبة تناولت جوانب من عقود العمال المهاجرين وتدابير منع العنف والتحرش، ثم أُدرجت فيها الصحة العقلية للعمال منذ عام ٢٠١٩.[٥١] كما مثّل الاتفاق الجماعي لعام ٢٠١٩ مرجعاً أولياً لتنفيذ اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠). وفي العراق، مثّل إنشاء منتدى الحوار الاجتماعي الوطني في عام ٢٠٢٥، بدعم من المكتب، خطوة مهمة نحو تعزيز المشاورات الثلاثية، وتقوية حقوق نقابات العمال، ودعم المواءمة مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، بما في ذلك خطط لإحلال قانون جديد بشأن نقابات العمال محل القانون رقم ٥٢ لعام ١٩٨٧.[٥٢]

٤٩. علاوة على ذلك، دعم مشروع "الحوار الاجتماعي من أجل إضفاء الطابع المنظم وقابلية الاستخدام في إقليم الجوار الجنوبي" دراسات تحليلية معمقة حول الطابع غير المنظم في الجزائر ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة، مما أرسى الأساس لوضع خرائط طريق الطابع المنظم من خلال الحوار الاجتماعي.[٥٣] كما اعتمدت الأردن والمملكة العربية السعودية والإمارات

---

[٤٤] انظر: ILO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force*, Fourth edition, 2024؛ منظمة العمل الدولية، *تحويل العمل اللائق إلى حقيقة واقعة لعمال المنازل في الشرق الأوسط: التقدم والآفاق بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية العمالة المنزلية، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)*، موجز إقليمي، ٢٠٢١.

[٤٥] منظمة العمل الدولية، *التشغيل والآفاق الاجتماعية في الدول العربية - اتجاهات ٢٠٢٤: تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال انتقال عادل*، ٢٠٢٤.

[٤٦] منظمة العمل الدولية، *التشغيل والآفاق الاجتماعية في الدول العربية - اتجاهات ٢٠٢٤*.

[٤٧] انظر: UN, *The Sustainable Development Goals Report, 2024*, 2024

[٤٨] انظر: UN, *The Sustainable Development Goals Report, 2024*; World Economic Forum, *Future of Jobs Report 2025*, 2025

[٤٩] منظمة العمل الدولية، *التشغيل والآفاق الاجتماعية في الدول العربية - اتجاهات ٢٠٢٤*.

[٥٠] منظمة العمل الدولية، *إدارة النزاعات والكوارث: استكشاف التعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال*، ٢٠٢٠.

[٥١] انظر:
ILO–IFC Better Work, "Worker Well-being in Jordan's Garment Sector", Policy Brief, November 2020, 19; ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

[٥٢] انظر:
Iraqi Labour Law No. 37 of 2015. See Haydar Jawad and Mustafa Muayad, "An Insight into the New Iraqi Labour Law", *Law Update* (Al Tamimi and Company), 288 (April 2016), 66-69; NATLEX, Iraqi Labour Law, 2015.

[٥٣] منظمة العمل الدولية، *تقرير عن تنفيذ خطة العمل المنقحة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣*، الوثيقة GB.352/POL/1، ٢٠٢٤، الفقرة ٧.

العربية المتحدة تشريعات تتناول أشكال الاستخدام المتنوعة، وإن كانت حماية العمل اللائق الشاملة لا تزال قيد الإنشاء.[٥٤] واستفادت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال أيضاً من التحولات في عالم العمل من خلال الاستثمار في الرقمنة والتحول الأخضر وممارسات الأعمال المسؤولة بغية مساعدة أعضائها على ملازمة التنافس والاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، حتى في ظل الأزمات.

١-٢-٤ آسيا والمحيط الهادئ

٥٠. وتعكس نظم علاقات العمل في آسيا والمحيط الهادئ تنوعاً في السياقات المؤسسية وتفاوتاً في مستويات احترام مبادئ الحوار الاجتماعي.[٥٥] ويواجه الإقليم تحديات كبيرة، إذ تبلغ نسبة العمالة غير المنظَّمة نحو ٦٦ في المائة من إجمالي العمالة، وهو ما يؤثر في ١,٣ مليار عامل، في حين تشكّل المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ٩٧ في المائة من إجمالي المنشآت.[٥٦] ويضاف إلى ذلك أن أكثر من ثمانية من كل عشرة منشآت تعمل في الاقتصاد غير المنظَّم، مما يفرض قيوداً كبيرة على تنظيم العمال وأصحاب العمل وتمثيلهم على حد سواء. ومع أن معالجة هذه التحديات تقتضي مزيداً من التدخلات، فقد روّجت الهيئات المكوّنة في الدول الأعضاء لنهوج مبتكرة ترمي إلى إرساء حوار أكثر شمولاً في الاقتصاد غير المنظَّم، ووُثِّقت ممارسات جيدة في كمبوديا والهند ومنغوليا وباكستان وتونغا وغيرها.[٥٧]

٥١. وتُبين التحديات التي تواجه الحوار الاجتماعي الفعال في شرق وجنوب شرق آسيا وجنوب آسيا وجود اختلافات كبيرة في هيكلية نقابات العمال وكثافتها. ويبلغ المتوسط المرجّح للمستخدمين في آسيا والمحيط الهادئ نسبة ٣٤,٦٤ في المائة، حيث تتراوح معدلات كثافة نقابات العمال بين ١ في المائة في ميانمار و٥٤,٠٣ في المائة في فيتنام و٤٧,٨ في المائة في الصين. ويدل تكوين منظمات العمال في الإقليم على نماذج مؤسسية مختلفة. فبعض البلدان تحافظ على هيكلية نقابية مركزية ذات تعددية محدودة، مما قد يؤثر على نطاق المفاوضة الجماعية المستقلة. بينما تتميز بلدان أخرى بوجود العديد من اتحادات نقابات العمال، وقد يؤدي ذلك إلى التجزؤ رغم أنها تعزز التنوع التمثيلي، مما يعقّد الحوار الاجتماعي الفعال وعمليات بناء التوافق.

٥٢. وقد تراجع احترام الحرية النقابية تراجعاً بالغاً في ميانمار عقب الانقلاب العسكري عام ٢٠٢١، مما أدى إلى تفعيل المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية خلال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) من مؤتمر العمل الدولي.[٥٨] بالإضافة إلى ذلك، أفضت الاضطرابات السياسية والاقتصادية في أفغانستان وباكستان وبنغلاديش وسري لانكا إلى إضعاف الحوار الثلاثي ونظم تسوية نزاعات العمل. وما يزال الحوار الاجتماعي الثنائي ضعيفاً في عدة بلدان، مما يحول دون الوصول إلى فهم مشترك لشواغل الطرفين ويؤدي إلى علاقات صناعية متضاربة. ويُعدّ تعزيز الحوار الاجتماعي الثنائي والعلاقة بين أصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمال أمراً حاسماً لتعزيز الثقة المتبادلة والسلام الصناعي والإنتاجية ورفاه العمال، وكذلك لتحسين فعالية الحوار الاجتماعي الثلاثي.

٥٣. وتوجد مؤسسات وطنية للحوار الاجتماعي في ٨٣ في المائة من الدول الأعضاء. وقد سجّل الإقليم عشرة مواثيق اجتماعية ثلاثية وطنية بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٤، تناول العديد منها الآثار الاقتصادية والاجتماعية لجائحة كوفيد-١٩. وتبيّن البيّنات أنّ البلدان التي ترسّخت فيها ثقافة الحوار الاجتماعي والامتثال لمعايير العمل ذات الصلة كانت أقدر على التخفيف من الاضطرابات الناجمة عن الجائحة، على الرغم من أنّ الإقليم كان من أوائل الأقاليم الأشد تضرراً.[٥٩] وأفضى الحوار الاجتماعي الثلاثي، على المستويين الوطني والقطاعي، في عدد من الدول الأعضاء إلى اعتماد تدابير لدعم العمالة والدخل والأجور والاستهلاك، إلى جانب مبادرات في مجال السياسات الائتمانية والإعفاءات الضريبية للمشروعات التجارية، كما في جمهورية كوريا واليابان وأستراليا ونيوزيلندا وسنغافورة والفلبين وإندونيسيا وماليزيا. غير أنّ الحوار الاجتماعي الثلاثي لم يبلغ، في سياقات أخرى، الزخم المنشود، بحيث تعذر عقد مؤتمر العمل الهندي، على سبيل المثال، منذ عام ٢٠١٥.

---

[٥٤] منظمة العمل الدولية، *التشغيل والآفاق الاجتماعية في الدول العربية - اتجاهات ٢٠٢٤*.

[٥٥] انظر:
Sarosh Kuruvilla and Christopher L. Erickson, “Change and Transformation in Asian Industrial Relations”, *Industrial Relations; A Journal of Economy and Society* 41, No. 2 (2002): 171–227.

[٥٦] انظر:
UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP), “Overview of MSMEs in Asia-Pacific Regions“, n.d.

[٥٧] انظر: ILO, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific*

[٥٨] منظمة العمل الدولية، قرار بشأن التدابير التي أوصى بها مجلس الإدارة بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية بشأن ميانمار، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٣، ٢٠٢٥.

[٥٩] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 27–28

٥٤. ويواجه الحوار الاجتماعي في المحيط الهادئ قيوداً تعود إلى اختلال التمثيل الثلاثي، ولا سيما حين تكون النقابات في القطاع الخاص محدودة. وتشير الدول الأعضاء إلى تحديات تحول دون الحفاظ على قدر كافٍ من القدرة في إدارة العمل بسبب محدودية عدد الموظفين. وقد زاد الحراك المرتبط بالمناخ من تعقيد الحوار الاجتماعي في الدول الجزرية في المحيط الهادئ، مما حدا بالمكتب إلى تعزيز آليات الحوار الاجتماعي وإعادة إدماج العمال النازحين في أسواق العمل.

٥٥. وثمة العديد من التطورات الجديرة بالذكر. فقد صدّقت جمهورية كوريا، تايلند، بابوا غينيا الجديدة، فيتنام على اتفاقيات متعلقة بالحوار الاجتماعي. وعدّلت ماليزيا قانون علاقات العمل لديها من أجل تسهيل المفاوضة الجماعية. وقد اعترف قانون علاقات العمل في الهند بنقابة عمال واحدة تفاوضية في المنشآت الصناعية أو، في حال غياب تأييد الأغلبية، مجلس تفاوضي بشأن المفاوضة الجماعية. وقد أجرت أستراليا إصلاحات مهمة من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك زيادة حماية العمال في ظل التحول الرقمي وإقرار الحق في قطع الاتصال وتوسيع نطاق المفاوضة. كما ينص المرسوم المعدِّل لقانون العمل في بنغلاديش على نظام مركزي وموحد لتسوية نزاعات العمل ومنتدى وطني للحوار الاجتماعي.

٥٦. وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وتيمور ليشتي، اتفقت الهيئات المكونة على إنشاء منتدى ثنائي وطني للحوار الاجتماعي. وتعمل نيبال على إنشاء آليات حوار ثلاثي على المستوى الإقليمي. وقد أنشأت سري لانكا آليات للقطاع العام بشأن الحوار الاجتماعي وتسوية نزاعات العمل. وعملاً بتوصيات البعثة الثلاثية رفيعة المستوى التابعة لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٣، وضعت الفلبين خارطة طريق بشأن الحرية النقابية اعتمدها الشركاء الثلاثيون.

٥٧. وأفضى بناء قدرات المجلس الثلاثي للحد الأدنى للأجور في باكستان إلى مواءمة الحد الأدنى لأجور العاملين المنزليين مع المعدلات الصناعية. وفي منغوليا، أُدرج الأجر القائم على الأداء في نظام أجور قطاع التعليم.

٥٨. وأسهمت النُهج الإقليمية في إنشاء أطر أكثر شمولاً للعمال المهاجرين. وقد اعترفت رابطة أمم جنوب شرق آسيا بأهمية الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في معالجة تحديات هجرة اليد العاملة. وبدعم من المكتب، يوفر المنتدى السنوي لرابطة أمم جنوب شرق آسيا المعني بالعمال المهاجرين منصة مفتوحة ودورية لاستعراض الممارسات الجيدة ومناقشتها وتبادلها بين أعضائه. وفي عام ٢٠٢٥، أُدرجت للمرة الأولى توصية تمنح العمال المهاجرين الحق في تكوين نقابات أو جمعيات عمال أو الانضمام إلى القائمة منها، وفقاً للقوانين الوطنية.

١-٢-٥ أوروبا وآسيا الوسطى

٥٩. ويتسم إقليم أوروبا وآسيا الوسطى بدرجة عالية من إضفاء الطابع المؤسسي على عمليات الحوار الاجتماعي، مع اعتماد نُهج متميزة تعكس تنوع السياقات الاجتماعية والاقتصادية. ووفقاً لمصادر منظمة العمل الدولية، تندرج دول أعضاء كثيرة في الإقليم ضمن البلدان التي تسجل أعلى المستويات في العالم من كثافة نقابات العمال وتغطية المفاوضة الجماعية. فمن بين ثمانية بلدان تتجاوز فيها معدلات الكثافة نسبة ٥٠ في المائة، ينتمي ستة إلى أوروبا وآسيا الوسطى. وعلى المنوال نفسه، من بين ١٤ بلداً يتجاوز فيها معدل تغطية المفاوضة الجماعية نسبة ٧٥ في المائة، ينتمي ١٢ منها إلى هذا الإقليم. كما أن ما يقارب ٩٢ في المائة من الدول الأعضاء فيه لديها مؤسسة وطنية للحوار الاجتماعي، وهي أعلى نسبة بين جميع الأقاليم، وقد صدّقت جميعها على الاتفاقيتين الأساسيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، فضلاً عن الاتفاقية رقم ١٤٤.

٦٠. وتكشف عمليات الرصد الأخيرة تزايد التحديات التي تعترض احترام حقوق الحرية النقابية والاعتراف الفعّال بالحق في المفاوضة الجماعية في القانون والممارسة. ومع أنّ الدول الأعضاء في هذا الإقليم سجّلت أعلى متوسط امتثال وفق المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، فقد شهدت ثاني أكبر تراجع خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٤. واستمر تراجع عضوية نقابات العمال في العديد من البلدان، مترافقاً مع اتجاه إلى اللامركزية في مستويات المفاوضة والتوسع في البنود الافتتاحية. وتقيّد الحوار الاجتماعي عدة عوامل، من بينها القيود الكثيرة المفروضة على الحيز المدني، ولا سيما على حرية التعبير والتجمع، بما يؤثر في قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على العمل بفعالية. وفي أشدّ الحالات، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ (٢٠٢٣) قراراً بشأن بيلاروس، فكانت تلك المرة الأولى في التاريخ التي تُطبَّق فيها المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية فيما يتصل بالاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.[٦٠]

[٦٠] منظمة العمل الدولية، قرار بشأن التدابير التي أوصى بها مجلس الإدارة بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية بشأن موضوع بيلاروس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١١، ٢٠٢٣.

٦١. وتُعد الإنجازات الواعدة دليلاً على قيمة الحوار الاجتماعي. وقد عزز الاتحاد الأوروبي هذا التوجه عبر عدة مبادرات، منها التوجيه الأوروبي ٢٠٢٢/٢٠٤١ الصادر عن البرلمان الأوروبي والمجلس في ١٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢ بشأن الحد الأدنى الملائم للأجور[٦١] وتوصية المجلس الصادرة في ١٢ حزيران/ يونيه ٢٠٢٣ بشأن تعزيز الحوار الاجتماعي في الاتحاد الأوروبي، وإعلان فال دوشيس الثلاثي لعام ٢٠٢٤ من أجل حوار اجتماعي أوروبي مزدهر، وميثاق الحوار الاجتماعي الأوروبي لعام ٢٠٢٥. ويشكّل إنشاء أوزبكستان لجنة ثلاثية بعد تصديقها على الاتفاقية رقم ١٤٤ في عام ٢٠١٩ مثالاً على تطور مؤسسي فعّال أفضى إلى تصديقها على عشر اتفاقيات إضافية وبروتوكول واحد بحلول عام ٢٠٢٥. ومع تزايد شيخوخة السكان وارتفاع الطلب على الرعاية في أوروبا، أحرز الحوار الاجتماعي تقدماً إيجابياً لصالح العمال المنزليين، لا سيما عبر المفاوضة الجماعية في إيطاليا، فرنسا، بلجيكا، على النحو الوارد في الفصل الثالث، ومن خلال اتخاذ تدابير تُدرج العمال المنزليين ضمن نطاق تطبيق الحد الأدنى الوطني للأجور المتفق عليه عبر الحوار الثلاثي في ألمانيا، فنلندا، تركيا.[٦٢] وفي قبرص، أفضى استمرار الحوار إلى التوصل إلى توافق بشأن الحد الأدنى الوطني للأجور في عام ٢٠٢٣.

٦٢. وأنشأت أيرلندا في عام ٢٠٢٤ لجنة الانتقال العادل التي أوجدت منتدى جديداً للحوار الاجتماعي يدعم سياسات انتقالية قائمة على البيّنات على المستويين الوطني والقطاعي. واعتمدت ليتوانيا في عام ٢٠٢٤ تعديلات تشريعية تحدد بشكل أوضح معايير التمثيل لمنظمات أصحاب العمل كي تخولها العمل على المستوى الوطني أو التفاوض على اتفاقات جماعية وطنية أو الانضمام إلى المجلس الثلاثي. وعزّزت مالطة هيئة الحوار الاجتماعي الرئيسية لديها من خلال تعيين رئيس تنفيذي لها وإنشاء مجلس بحوث لدعم اتخاذ القرار القائم على البيّنات. وغيّرت سلوفاكيا إطار تسوية النزاعات لديها فيما يتعلق بدور المحكّمين وطريقة اختيارهم.[٦٣]

١-٣ التحولات في عالم العمل

٦٣. بالإضافة إلى التفاوتات الإقليمية، يواجه عالم العمل تحولات غير مسبوقة تؤثر على أنماط العمالة واحترام حقوق العمل وظروف العمل وعلاقات العمل. وتكشف هذه التغيرات عن تحديات ومواطن ضعف وتتيح في الوقت نفسه فرصاً للابتكار والنمو وتوليد العمالة.[٦٤] ويتناول هذا القسم تلك التحولات وآثارها على الحوار الاجتماعي.

١-٣-١ التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي

٦٤. يَبرز الابتكار التكنولوجي، لا سيما الرقمنة، بوصفه قوة هيكلية رئيسية ترسم ملامح عالم العمل في القطاعات والأقاليم. وعلى سبيل المثال، أدت جائحة كوفيد-١٩ إلى تسريع انتشار العمل عن بُعد في جميع أرجاء العالم، فساعد ذلك على حماية الصحة واستمرارية الأعمال بينما أدى أيضاً إلى تلاشي الحدود بين العمل والحياة الشخصية.[٦٥] وتشير النماذج الإحصائية إلى أنّ تحقيق تغطية شاملة للنطاق العريض بحلول عام ٢٠٣٠ قد ينشئ ٢٤ مليون وظيفة إضافية عالمياً.[٦٦] وفي الوقت نفسه، لا يزال التفاوت واسعاً بين الدول الأعضاء في الوصول إلى الأدوات والبنى التحتية الرقمية. كما قد ينعكس إدخال التقنيات الجديدة على تنظيم العمل ورصده، وعلى استخدام بيانات العمال، وعلى سبل تعاون العمال وأصحاب العمل

---

[٦١] يقتضي التوجيه أنه "ينبغي لكل دولة عضو تكون تغطية المفاوضة الجماعية لديها دون عتبة ٨٠ في المائة أن تضع إطاراً لتهيئة ظروف مؤاتية للمفاوضة الجماعية، وأن ترسم خطة عمل من أجل تعزيز المفاوضة الجماعية بهدف زيادة معدل تغطية المفاوضة الجماعية بشكل تدريجي".

[٦٢] انظر:
ILO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 103.

[٦٣] انظر:
Eurofound, *Strengthening Social Dialogue in the European Union: A Strategic Imperative for National Governments*, Background paper, September 2025.

[٦٤] انظر:
ILO, "Advancing Social Justice in a Changing World of Work: Addressing Megatrends, Evolving Policy Developments and other Drivers of Change through Sectoral Social Dialogue", ILO Brief, March 2025.

[٦٥] انظر:
Matteo Sostero et al., "Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide?", JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, European Commission, Joint Research Centre, 2020.

[٦٦] انظر:
ILO, "Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions –Scenario-based Insights", ILO Brief, November 2024.

ومنظماتهم في معالجة هذه المسائل. وتتطلب الآثار التي يخلفها التحول الرقمي على العمالة وظروف العمل وعلاقات العمل استجابات استباقية تستند إلى حوار اجتماعي فعال وشامل.

٦٥. ويفضي التحول الرقمي أيضاً إلى تغيير متطلبات الوظائف وتركيب المهام.[٦٧] ويمكن لهذه التغيرات أن تساعد على إزالة الأنشطة المتكررة أو غير الآمنة أو الروتينية وأن تتيح للعمال التركيز على الأعمال التي تتسم بمزيد من التعقيد أو الإبداع. بيد أنها تفرض أيضاً بعض التحديات، بما في ذلك نقل المهام وضرورة أن يكتسب العمال مهارات جديدة. وتشير أبحاث حديثة في الولايات المتحدة الأمريكية إلى أنّ نقل المهام الناتج عن الأتمتة شكّل نسبة تتراوح بين ٥٠ـ٧٠ في المائة من التغير في هيكلية الأجور بين عامي ١٩٨٠ و٢٠١٦، وكان التغير ناجماً عن انخفاض نسبي في الأجور لفئات العمال المتخصصين في المهام الروتينية في الصناعات التي تشهد أتمتة سريعة.[٦٨] وتعود المهام الناشئة بفوائد متزايدة على العمال ذوي المهارات العالية وتترك العمال في الأدوار منخفضة المهارة في وضع غير مؤاتٍ.[٦٩] ويمنع هذا الوضع الشركات من الاستفادة الكاملة من التحول الرقمي، بينما يزيد أوجه انعدم المساواة بالنسبة إلى العمال الذين لا يحصلون على فرص إعادة اكتساب المهارات.[٧٠] وقد أدى التوسع السريع في الذكاء الاصطناعي التوليدي إلى تكثيف الحوارات حول تحول الوظائف. وتشير بحوث أجراها المكتب مؤخراً إلى أنّ واحداً من كل أربعة عمال في العالم يعمل في مهن تتأثر بطريقة أو بأخرى بالذكاء الاصطناعي التوليدي وبوجود تفاوتات كبيرة بين الجنسين.[٧١]

٦٦. وبات انتشار النظم المؤتمتة القائمة على الخوارزميات أو أساليب مماثلة يحوّل تنظيم العمل، مما يخلف آثاراً بعيدة المدى على الحوار الاجتماعي. وأصبحت الإدارة الخوارزمية - أي استخدام إجراءات مبرمجة حاسوبياً تعتمد على تتبع البيانات وعلى معلومات أخرى من أجل تنظيم العمل وتوزيعه ورصده والإشراف عليه وتقييمه - أمراً شائعاً الآن في المصانع والمستودعات والمكاتب.[٧٢] ويمكن لهذه النظم تحسين اتخاذ القرار وتعزيز الإنتاجية وزيادة الاتساق في بعض العمليات من خلال تحسين البيانات والتحليلات وزيادة توحيد الإجراءات. وفي حين أنها قد توفر مكاسب في الكفاءة وتتمتع بإمكانات لتحسين ظروف العمل، إلا أنها تثير أيضاً تحديات تتعلق بالشفافية والتحيز والمساءلة ووتيرة العمل والمراقبة، مما يعكس ضرورة الحفاظ على كرامة الإنسان وحقوقه الأساسية.[٧٣]

٦٧. وباتت منصات العمل الرقمية تغير ملامح إنتاج الخدمات وتقديمها واستهلاكها. وقد أتاحت فرصاً اقتصادية جديدة، مثل توسيع نطاق الوصول إلى الأسواق وتوليد الدخل. بيد أنها تثير أسئلة مهمة تتعلق بحماية العمال والحماية الاجتماعية والتمثيل ومدى كفاية الأطر القانونية القائمة. ومع أنّ هذه المنصات توفر مرونة أكبر للعمال، إلا أنها تزيد أيضاً من تعقيد تصنيفات العمالة ونماذج التمثيل، وفي بعض الحالات، تنشئ أوجه العجز في العمل اللائق أو تسهم فيها.[٧٤] ويتمثل التحدي الرئيسي في مواءمة الآليات التنظيمية مع آليات الحوار الاجتماعي كي تواكب تنوع ترتيبات العمل عبر المنصات.[٧٥]

---

[٦٧] انظر:
Melanie Arntz, Terry Gregory and Ulrich Zierahn, "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Paper 189, 2016.

[٦٨] انظر:
Daron Acemoglu and Pascual Restrepo, "Tasks, Automation and the Rise in U.S. Wage Inequality", *Econometrica* 90, No. 5 (2022): 1973–2016.

[٦٩] انظر:
Daron Acemoglu and Pascual Restrepo, "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor", *Journal of Economic Perspectives* 33, No. 2 (2019): 3–30.

[٧٠] انظر:
World Economic Forum, *Realizing the Potential of Global Digital Jobs*, April 2024; ILO, *Promoting Apprenticeships to Meet the Skills Needs of the Digital and Knowledge Economy*, 2022, 14.

[٧١] انظر:
Pawel Gmyrek et al., "Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure", ILO Working Paper 140, 2025.

[٧٢] انظر: ILO, "Algorithmic Management in the Workplace"

[٧٣] انظر:
Sara Baiocco et al., "The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts", ILO Background Paper No. 9, 2022. Anna Milanez, Annikka Lemmens and Carla Ruggiu, "Algorithmic Management in the Workplace: New Evidence from an OECD Employer Survey", OECD Artificial Intelligence Paper No. 31, 2025.

[٧٤] منظمة العمل الدولية، *تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات*، التقرير V(1)/ILC.113/Report، ٢٠٢٤.

[٧٥] انظر:
Anthony Forsyth and Shae McCrystal, "Collective Bargaining and Collective Action in the Platform Economy: A 2024 Update of Developments in Legislation, Case Law and Collective Agreements", ILO Working Paper 143, 2025.

١-٣-٢ الأزمة العالمية الثلاثية والإجراءات الرامية إلى تعزيز الانتقال العادل

٦٨. يتأثر عالم العمل بالتهديدات المتصاعدة التي تسببها الأزمة العالمية الثلاثية المتمثلة في تغير المناخ وفقدان التنوع البيولوجي والتلوث، وما تخلّفه من آثار على العمال والمنشآت وسبل العيش. وتعمل السياسات والتدابير التحويلية التي جرى اعتمادها لمعالجة هذه الأزمة على تحويل النظم الإنتاجية والأنماط المهنية، فتتيح فرصاً جديدة وتستدعي في الوقت نفسه إدارة دقيقة، بهدف تحقيق أكبر قدر من المنافع الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن العمل المناخي والبيئي، بالتوازي مع الحد من العواقب السلبية إلى أقصى درجة ممكنة.[٧٦]

٦٩. ويتعرض حالياً أكثر من ٢,٤١ مليار عامل، أي نسبة تقارب ٧١ في المائة من القوى العاملة العالمية، لدرجات حرارة مفرطة تؤدي إلى أكثر من ٢٢,٨ مليون إصابة وما يقرب من ٠٠٠ ١٩ حالة وفاة سنوياً.[٧٧] ومن المتوقع أن يفضي الإجهاد الحراري وحده إلى خفض ساعات العمل بنسبة ٢,٢ في المائة بحلول عام ٢٠٣٠، وهو ما يعادل خسارة إنتاجية تعادل ٨٠ مليون وظيفة بدوام كامل وسيكون قطاعا الزراعة والبناء الأكثر تضرراً.[٧٨] وتؤدي الأزمة أيضاً إلى تقويض فرص العمل وسبل العيش وتساهم في الاتجاهات المتصاعدة في الهجرة والتنقل والنزوح، مما يزيد احتمال تعرض العمال النازحين للاعتداء والعمل غير المنظم والاستغلال.[٧٩] ويُعد العاملون في الاقتصاد غير المنظم والعمال الموسميون والعاملون في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر من الفئات الأكثر استضعافاً، لا سيما في قطاعات الزراعة والبناء والنقل وإدارة النفايات.[٨٠] وتتعرض النساء بشكل أكبر للمخاطر الصحية المرتبطة بالمناخ وأعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر والعنف القائم على نوع الجنس، بسبب أوجه انعدام المساواة والفصل المهني ومحدودية الوصول إلى تدابير السلامة والصحة المهنيتين.[٨١] وتكشف الأدلة أيضاً مدى ارتباط الصدمات المناخية وانخفاض الإنتاجية الزراعية والضغط على الموارد بارتفاع معدلات عمل.[٨٢]

٧٠. وتتيح عملية الانتقال إلى اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً فرصاً كبيرة لاستحداث فرص العمل وتوليد الدخل وتطوير المنشآت، شريطة توفر السياسات المناسبة والتنسيق المؤسسي ونُظم المهارات الملائمة. ويقدّر المكتب أنّ تنفيذ التدابير اللازمة لتحقيق صافي الانبعاثات الصفري بحلول عام ٢٠٥٠ يمكن أن يولّد ٣٧,٢ مليون وظيفة إضافية بحلول عام ٢٠٣٠.[٨٣] ويتطلب تحقيق هذه المكاسب استثمارات كبيرة في إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها والتعلم المتواصل وسياسات سوق العمل النشطة التي تيسّر الحراك الوظيفي.[٨٤] ويجب أن يترافق استحداث الوظائف الخضراء مع تدابير لرصد انتهاكات الحقوق والوقاية منها، لا سيما في قطاعات مثل المعادن الأساسية،[٨٥] حيث جرى توثيق حالات عمل الأطفال والعمل الجبري.[٨٦]

٧١. وما يزال إدماج الحوار الاجتماعي في القطاعات الخضراء الناشئة محدوداً وغير متكافئ. ففي عام ٢٠٢٤، وجد المكتب أنّ ربع عمليات الحوار الاجتماعي فقط على المستويين الوطني والقطاعي تناولت مواضيع تتعلق بالانتقال المزدوج (الأخضر والرقمي)، وكانت غالبيتها في أوروبا.[٨٧] وقد جرى تحليل ٥١٢ اتفاقاً جماعياً تبيّن منها أنّ نسبة ١١ في المائة

---

[٧٦] منظمة العمل الدولية، قرار بشأن انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١١، ٢٠٢٣.

[٧٧] انظر: ILO, *Ensuring Safety and Health at Work in a Changing Climate*, 2024

[٧٨] انظر: ILO, *Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work*, 2019

[٧٩] منظمة العمل الدولية، *المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عند مفترق طرق حاسم*، التقرير (ILC.112/Report V(Rev.، ٢٠٢٤، الفقرة ١٧.

[٨٠] انظر: ILO, *Ensuring Safety and Health at Work in a Changing Climate*, 2024, 7

[٨١] منظمة العمل الدولية، *تقرير الحماية الاجتماعية في العالم لفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٦: الحماية الاجتماعية الشاملة من أجل العمل المناخي والانتقال العادل*، ٢٠٢٤.

[٨٢] منظمة العمل الدولية، *المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عند مفترق طرق حاسم*، الفقرة ١٧.

[٨٣] انظر:
ILO, "Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions – Scenario-based Insights"; estimate aligned with the 2021 International Energy Agency report, *Net Zero by 2050: A Roadmap for the Global Energy Sector*.

[٨٤] انظر:
ILO, *Working on a Warmer Planet: The Effect of Heat Stress on Productivity and Decent Work*; Hae Kyeung. Chun. "Falling Through the Cracks?: Skilling, Reskilling and Upskilling for Job Transitions", in *Rethinking Economic Transformation for Sustainable and Inclusive Development: Turning a Corner?,* eds Elina Scheja and Kee Beom Kim (Edward Elgar Publishing, 2024), 205–234; ILO, *Trade Unions Actions Towards Climate Change and a Just Transition: A Trade Union Guide,* 2024.

[٨٥] انظر: Paolo Tomassetti, "Energy Transition: A Labour Law Retrospective", *Industrial Law Journal* 52, No. 1 (2023): 34–67

[٨٦] انظر: ILO, "Child Labour in Mining and Global Supply Chains", 2019

[٨٧] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024,* xxiv

فقط تضمنت بنوداً تتعلق بالانتقال العادل ونسبة ٢ في المائة فقط اشتملت على أهداف قابلة للقياس.[٨٨] وبالرغم من هذه التحديات، ثمة أدلة ناشئة تبيّن ما ينطوي عليه الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي من إمكانات لتيسير انتقال عادل. ويُعد العمل المنسق عبر المجالات السياسية، بدعم من التعاون الدولي والحوار الاجتماعي، أمراً أساسياً لتحقيق انتقال عادل لا يترك أحداً خلف الركب.

١-٣-٣ التحولات الديمغرافية

٧٢. وتؤدي التحولات الديمغرافية الناجمة عن التغيرات في متوسط العمر المتوقع ومعدلات الخصوبة إلى إعادة تشكيل ملامح أسواق العمل. فبينما تواجه البلدان المرتفعة الدخل شيخوخة السكان ونقص العمالة، تواجه البلدان المنخفضة الدخل ما يُعرف بالطفرة الشبابية، إذ يشكل الأشخاص دون سن ٢٥ عاماً نسبة ٦١ في المائة من السكان فيها، مقارنة بنسبة ٢٧ في المائة في البلدان المرتفعة الدخل.[٨٩] وعلى الرغم من تراجع معدل بطالة الشباب في العالم إلى أدنى مستوى له منذ ١٥ عاماً، إذ بلغ ١٣,٠ في المائة في عام ٢٠٢٣، فإن التقدم المحرز ظل غير متكافئ، إذ بقي أعلى من مستوياته السابقة لجائحة كوفيد-١٩ في الدول العربية وشرق آسيا وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ. ويعمل أكثر من ٧٥ في المائة من الشباب في العالم في وظائف غير منظمة، فيما يقف نحو ٢٠ في المائة منهم خارج العمل أو التعليم أو التدريب، وتشكل النساء ثلثي هذه الفئة.[٩٠] ومن المتوقع أن يرتفع عدد الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على ٦٠ عاماً من مليار شخص في عام ٢٠٢٠ إلى ١,٤ مليار شخص بحلول عام ٢٠٣٠.[٩١] وفي الوقت نفسه، يُتوقع أن تتأرجح نسبة العمال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و٦٤ عاماً بين ١٢ و٢٥ في المائة من القوى العاملة بحلول عام ٢٠٣٠.[٩٢]

٧٣. وتسهم هذه التحولات في هجرة اليد العاملة والتوسع الحضري والانتقال من الزراعة إلى القطاعات الصناعية والخدمية، مما ينشئ مسارات لتوليد الدخل وفرص العمل ويتيح للشركاء الاجتماعيين توسيع نطاق وصولهم إلى الهيئات المكونة غير الممثلة تمثيلاً كافياً، بما في ذلك الشباب والعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم. وتسبب الاختلالات الديمغرافية في البلدان التي تشهد تشيّخ السكان ضغوطاً على الرعاية الصحية ونُظم المعاشات التقاعدية وتوفير اليد العاملة، وتتيح في الوقت نفسه فرصاً مثل دعم النمو الاقتصادي من خلال هجرة اليد العاملة وإمكانية استحداث ٢٩٩ مليون وظيفة لائقة في اقتصاد الرعاية.[٩٣] غير أنّ تحقيق هذه الإمكانات بطرق تُترجم إلى عمالة جيدة يتطلب آليات حوار اجتماعي قادرة على معالجة أوجه انعدام المساواة بين الجنسين وأوجه العجز في العمل اللائق في قطاع الرعاية.[٩٤]

١-٣-٤ النزاعات والكوارث

٧٤. يؤدي اشتداد النزاعات والكوارث الطبيعية والأزمات الصحية وتواترها إلى خسائر في الأرواح وإصابات واضطراب في أنشطة الأعمال وانعدام الاستقرار في أسواق العمل، بما يطرح تحديات خطيرة أمام العدالة الاجتماعية والتنمية.[٩٥] كما تشهد السياقات المتأثرة بالنزاعات مستويات أشد ارتفاعاً من الفقر، وضعفاً مؤسسياً يقوّض الشروط اللازمة لحوار بنّاء. ووفقاً لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، يعيش ٢,١ مليار شخص، أي نسبة تقارب ٢٥ في المائة من سكان العالم،

---

[٨٨] انظر:
Verena Schmidt and Catarina Braga, “The Role of Collective bargaining in Promoting Just Transitions“, ILO Working Paper 145, 2025, 15–16.

[٨٩] انظر: Marie C. Sodergren, “How Population Trends Shape our Workforce”, *ILOSTAT Blog* (blog), 2024

[٩٠] منظمة العمل الدولية، *النساء والرجال في الاقتصاد غير الرسمي*، ٣٥؛ منظمة العمل الدولية، "على الرغم من انخفاض معدل البطالة لا يزال عدد الشباب غير الملتحقين بالتوظيف أو التعليم أو التدريب (NEET) مقلق"، ٢٠٢٤.

[٩١] منظمة الصحة العالمية، "التقدّم في السن والصحة"، حقائق رئيسية، ٢٠٢٥.

[٩٢] انظر:
Claire Harasty and Martin Ostermeier, “Population Ageing: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work“, ILO Working Paper 5, 2020, 36.

[٩٣] انظر:
ILO, “Employment-intensive Investments for Advancing Decent Work in the Care Economy“, ILO Care Economy Brief No. 2, July 2025.

[٩٤] انظر:
United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), “Women on the Move: FAQs on Migration and Gender,” December 2025; ILO, *Migrant Workers in the Care Economy*, 2024; Marie McAuliffe and Linda Adhiambo Oucho, eds,.(جنيف: المنظمة الدولية للهجرة، ٢٠٢٤) *تقرير الهجرة العالمي لعام ٢٠٢٤*

[٩٥] انظر: United Nations, *World Social Report 2024: Social Development in Times of Converging Crises – A Call for Global Action*, 2024

في سياقات تعاني من هشاشة عالية أو شديدة. وتمثل هذه المجموعة نسبة ٧٢ في المائة من الأشخاص الذين يعانون من فقر مدقع، ومن المتوقع أن ترتفع النسبة إلى ٩٢ في المائة بحلول عام ٢٠٤٠.[٩٦] وتفضي الأزمات الناجمة عن النزاعات والكوارث إلى اضطراب شديد في أنشطة الأعمال والقدرة الإنتاجية والوصول إلى الأسواق، بما يسبب هروب رؤوس الأموال ويزيد التعرض للمخاطر المالية. وتُدخل هذه العوامل الاستثمار وقدرة المنشآت على الصمود ونوعية الوظائف وتوافرها في حلقة مفرغة.[٩٧] كما تطال الأزمات الفئات المهمشة بصورة غير متناسبة، فتؤدي إلى زيادة عمل الأطفال والاتجار بالبشر والعمل الجبري، وتفاقم أوجه انعدام المساواة بين الجنسين والنزوح القسري.[٩٨]

٧٥. وتؤكد توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، أن وجود آليات راسخة للحوار الاجتماعي قبل نشوب الأزمات يكتسي أهمية بالغة لتمكين استجابات شاملة قائمة على التوافق في مرحلة ما بعد الأزمة. ولا تسهم هذه الآليات في تحديد أولويات الانتعاش الفعلي فحسب، بل تعزز أيضاً القدرة على الصمود والعمالة الكاملة والمنتجة والتماسك الاجتماعي والسلام المستدام على المدى الطويل. وتدل دراسات الانتعاش في أعقاب النزاعات في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى على أن الجودة المؤسسية تمثل أحد أهم العوامل المنبئة بالانتعاش الاقتصادي.[٩٩] وتضطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور حيوي في الاستجابة للأزمات، ولا سيما من خلال المساعدة في الحفاظ على بيئة تتيح استمرار النشاط الاقتصادي ودعم الفئات التي ازدادت استضعافاً بسبب النزاعات والكوارث.[١٠٠]

٧٦. وإنّ إدماج العمال وأصحاب العمل بشكل فعلي في صنع القرار لا يعزز الاستجابة للأزمات في الفترة التي تليها مباشرة فحسب، بل يضع أيضاً الأساس لسلام وتنمية مستدامين. وتُعد سياسات العمالة المصممة والمعتمدة والمنفذة بالتنسيق مع السياسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى ضرورية لتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية ودعم انتعاش غني بالوظائف. ومن الضروري أن تعزز فرص العمل إدماج الفئات التي باتت أكثر استضعافاً بسبب الأزمة ودعم المنشآت المستدامة في الوقت نفسه، وأن يكون الحوار الاجتماعي الآلية التي تعزز الثقة وتمكّن الانتعاش وتبني القدرة على الصمود. ويرتكز برنامج العمل اللائق المستند إلى اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية على وضع الحوار الاجتماعي في صميم الاستجابة للأزمات. وفي نهاية المطاف، يعتمد الحوار الفعال على فهم ومعالجة الأسباب الجذرية الكامنة وراء النزاعات والكوارث والتنسيق بين القطاعات وتأمين التمويل طويل الأجل من أجل تعزيز السلام والانتعاش.[١٠١]

١-٣-٥ الضغوط على الديمقراطية

٧٧. أدت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال دوراً محورياً في العمليات الديمقراطية،[١٠٢] إلى جانب دورها في التنمية الاقتصادية والنمو. واليد العاملة المنظمة لها آثار كبيرة على الديمقراطية السياسية[١٠٣] من خلال تأثيرها في مؤسسات

---

[٩٦] انظر: OECD, *States of Fragility 2025*, 2025

[٩٧] انظر:

ILO, *Employment and Decent Work for Peace and Resilience*, General Survey concerning the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), ILC.114/Report III(B), 2026.

[٩٨] انظر: ILO, "Fundamental Principles and Rights at Work: A Critical Crossroads", Policy Brief, July 2025

[٩٩] انظر:

Antonio C. David, Fabiano Rodrigues Bastos and Marshall Mills, "Post-Conflict Recovery: Institutions, Aid, or Luck?", IMF Working Paper, WP/11/149, 2011, 24.

[١٠٠] منظمة العمل الدولية، *إدارة النزاعات والكوارث: استكشاف التعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال*.

[١٠١] منظمة العمل الدولية وأكاديمية نيكسوس، *العمل اللائق عبر نهج الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام في المنطقة العربية: تعاون بين منظمة العمل الدولية وأكاديمية نيكسوس*، ٢٠٢٤.

[١٠٢] انظر:

Adam Przeworski et al., *Democracy and Development: Political Institutions and Well-Being in the World, 1950-1990* (Cambridge University Press, 2000); Mikhail Balaev, "Improving Models of Democracy: The Example of Lagged Effects of Economic Development, Education and Gender Equality", *Social Science Research* 46 (2014): 169–183.

[١٠٣] انظر:

Göran Therborn, "The Prospects of Labour and the Transformation of Advanced Capitalism", *New Left Review* 145 (May/June 1984): 5–38; Hristos Doucouliagos, Richard B. Freeman and Patrice Laroche, *The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and its Findings* (Routledge, 2017); Daron Acemoglu and James A. Robinson, "Economics versus Politics: Pitfalls of Policy Advice", *Journal of Economic Perspectives* 27, No. 2 (2013): 173–192.

وسياسات سوق العمل، وأدت عبر التاريخ دوراً رئيسياً في التحولات الديمقراطية واستدامة المؤسسات الديمقراطية.[١٠٤] وقد شاركت منظمات العمال بشكل نشط في بناء الديمقراطية ومؤسساتها في بلدان مثل بولندا، جنوب أفريقيا، البرازيل، جمهورية كوريا، في حين دعمت منظمات أصحاب العمل النظم الديمقراطية التي توفر الاستقرار والشفافية وسيادة القانون للاستثمار الخاص. وتشير المؤلفات الأكاديمية المنشورة إلى عدة مسارات يمكن من خلالها لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل القوية أن تدعم الديمقراطية. ومن تلك المسارات الحد من انعدام المساواة الاقتصادية وبناء رأس المال الديمقراطي وتعزيز المشاركة السياسية.

٧٨. وتسهم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال على المستوى العالمي في بناء التماسك الاجتماعي وتعزيز سيادة القانون ودعم الإدارة السديدة الديمقراطية. وتعمل الشراكات القائمة بين هذه المنظمات وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين على تعزيز الإدارة السديدة والسلام والاستقرار، ويمكن أن تسهم في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي. وحتى في السياقات التي تتسم بالاضطراب - مثل الجوائح والكوارث الطبيعية والنزاعات أو الاضطرابات الاجتماعية - يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بمشاركتها الفردية والجماعية، إلى جانب أصحاب المصلحة الآخرين، أن تدعم بشكل إيجابي الاستقرار والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الشاملة. وبذلك، يمكن لهذه المنظمات أن تكون صوتاً جامعاً لمصالح متنوعة، فتسهم ليس فقط في تحديد التحديات، بل في إيجاد حلول ملموسة كذلك.

٧٩. وتشير الأدلة إلى أنّ انعدام المساواة في الدخل يقوّض الديمقراطية.[١٠٥] وتعمل نقابات العمال على زيادة أجور أعضائها وغير أعضائها من خلال المفاوضة المباشرة والآثار غير المباشرة الأعم الناجمة عنها،[١٠٦] وتزيد في الوقت نفسه الدعم لسياسات إعادة التوزيع التي يمكن أن تعزز الطلب العام على المؤسسات الديمقراطية.[١٠٧] وستصدر قريباً دراسة شاملة عن منظمة العمل الدولية تقدم أدلة على الروابط بين حقوق نقابات العمال والتوزيع العملي للدخل على نحو أكثر إنصافاً. واستناداً إلى عينة من ١١٥ بلداً خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٢٣، يدرس المؤلفون كيف تؤثر انتهاكات حقوق نقابات العمال على حصص دخل العمل وهي مقياس مقبول على نطاق واسع لقياس انعدام المساواة الاقتصادية. وتُظهر نتائج الدراسة أنّ زيادة وحدة واحدة في انتهاكات حقوق نقابات العمال ترتبط بانخفاض يتراوح بين نسبة ١-٢,٥ في المائة في حصة دخل العمل - مما يشير إلى زيادة في انعدام المساواة في الدخل. ويوضح الشكل ٨ هذه العلاقة بإظهار ارتباط سلبي بين المؤشر ٨-٨-٢ وحصص دخل العمل التي قاسها المؤشر ١٠-٤-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة.

---

[١٠٤] انظر:

Ruth Berins Collier, *Paths Toward Democracy: The Working Class and Elites in Western Europe and South America* (Cambridge University Press, 1999); Elisabeth Jean Wood, *Forging Democracy from Below: Insurgent Transitions in South Africa and El Salvador*, (Cambridge University Press, 2000); Acemoglu and Robinson, "Economics versus Politics"; Assaf S. Bondy, "Workers for Democracy? Trade Unions and the Struggle against Democratic Backsliding", *Democratization* 33, No. 2 (2026): 1–25.

[١٠٥] انظر:

Benedikt Heid, Julian Langer and Mario Larch, "Income and Democracy: Evidence from System GNN Estimates", *Economics Letters* 116, No. 2 (2012): 166–169.

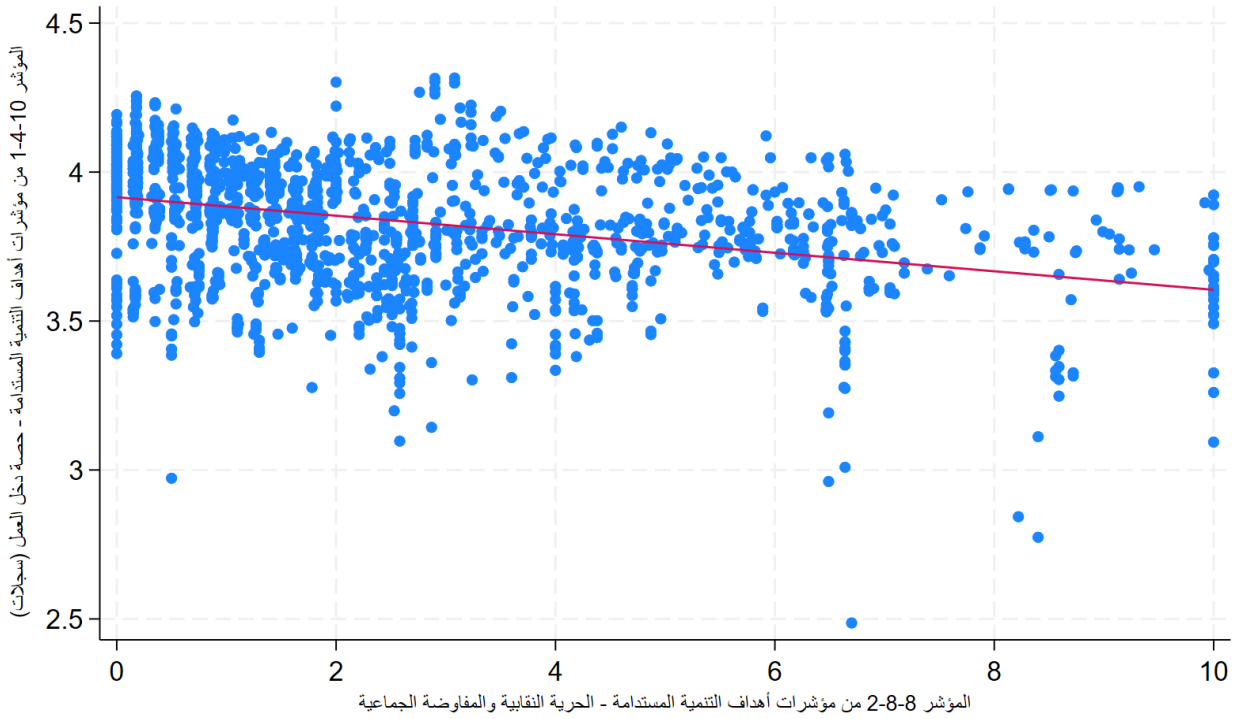
[١٠٦] انظر:

Lea Elsässer and Armin Schäfer, "Political Inequality in Rich Democracies", *Annual Review of Political Science* 26, No. 1 (2023): 469–487; Ethan Kaplan and Suresh Naidu, "Between Government and Market: The Political Economics of Labor Unions", *Annual Review of Economics* 17 (2025).

[١٠٧] انظر:

David Macdonald, "Labor Unions and Support for Redistribution in an Era of Inequality", *Social Science Quarterly* 100, No. 4 (2019): 1197–1214.

◄ **الشكل ٨: حصة دخل العمل (المؤشر ١٠-٤-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) وانتهاكات حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) (٢٠٠٤-٢٠٢٣)**



المصدر:
Izaskun Zuazu et al., From Freedom of Association and Collective Bargaining Rights to Labour Income Shares, ILO Working Paper, forthcoming.

٨٠. وثمة مسار ثان محتمل يمكن أن تتخذه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال كي تعزز الديمقراطية السياسية، وهو تثقيف الأعضاء اجتماعياً بالعمليات الديمقراطية الداخلية.[١٠٨] ومن الشائع أنّ نقابات العمال تُعتبر منظمات ديمقراطية[١٠٩] تؤدي وظيفة "مدارس للديمقراطية"[١١٠]، إذ تعزز نشر القيم الديمقراطية[١١١] وتدعم استقرار المؤسسات الديمقراطية.

[١٠٨] انظر:
Andrew Timming and Juliette Summers, "Is Workplace Democracy Associated with Wider Pro-democracy Affect? A Structural Equation Model, *Economic and Industrial Democracy* 41, No. 3 (2020): 709–726.

[١٠٩] انظر:
Susan Hayter, "Unions and Collective Bargaining", in *Labour Markets, Institutions and Inequality*, ed. Janine Berg (Edward Elgar Publishing, 2015), 95–122; Rebecca Gumbrell-McCormick and Richard Hyman, "Democracy in Trade Unions, Democracy through Trade Unions?", *Economic and Industrial Democracy* 40, No. 1 (2018) 91–110; Veronica Nilsson and David Acuña Millahueique, "Democracy at Work and Beyond: the Role of Trade Unions in Strengthening Citizens' Participation and Trust in Public Institutions", OECD external blog, 23 September 2024.

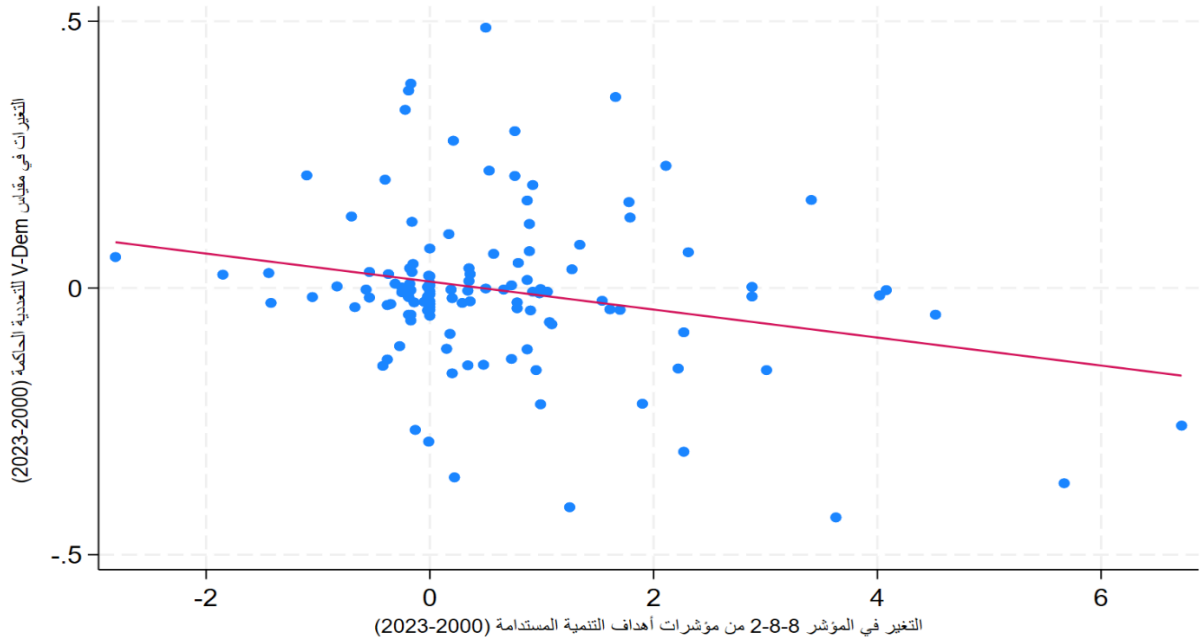
[١١٠] انظر:
Veronica Terriquez, "Schools for Democracy: Labor Union Participation and Latino Immigrant Parents' School-based Civic Engagement", *American Sociological Review* 76, No. 4 (2011): 581–601.

[١١١] انظر:
Cheol-Sung Lee, "Labor Unions and Good Governance: A Cross-National, Comparative Analysis", *American Sociological Review* 72, No. 4 (2007): 585–609.

٨١. وتشير الأدلة أيضاً إلى أنّ منظمات العمال ترفع معدلات المشاركة السياسية ومستويات المعرفة السياسية.[١١٢] وعلى سبيل المثال، تُظهر الأدلة الحديثة في الولايات المتحدة الأمريكية أنّ الولايات التي تتمتع بقدر أقل من كثافة نقابات العمال تكون أكثر ميلاً إلى سن قوانين تقيّد التصويت مما يشير إلى وجود صلة بين قوة نقابات العمال والرفاه الديمقراطي.[١١٣]

٨٢. ولا تزال البحوث التجريبية حول العلاقة العالمية بين حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والديمقراطية محدوداً، ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى محدودية البيانات خلال السنين. وتسعى دراسة ستصدر قريباً عن منظمة العمل الدولية إلى سد هذه الفجوة من خلال استخدام المؤشر ٨-٨-٢ لإنشاء مجموعة بيانات تغطي ١١٠ بلدان خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٨ بالاقتران مع مؤشرات الديمقراطية واسعة الاستخدام. ويُظهر الشكل ٩ أنّ التغيرات في انتهاكات هذه الحقوق (المحور الأفقي) ومستويات الديمقراطية باستخدام مقياس التعددية الحاكمة التابع لمشروع "أنواع الديمقراطية (V-Dem)" خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٢٣ (المحور العمودي) تكشف عن ارتباط سلبي قوي بينها. وببساطة، كلما زادت انتهاكات هذه الحقوق انخفضت مستويات الديمقراطية.[١١٤]

◄ الشكل ٩: مقارنة بين مستويات الديمقراطية (التغيرات طويلة المدى في مقياس التعددية الحاكمة التابع لمشروع V-Dem وانتهاكات حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) (الفترة ٢٠٠٠-٢٠٢٣)



المصدر:
Zuazu and Sari, Violations of Freedom of Association and Collective Bargaining Rights and Democratic Erosion, ILO Working Paper, forthcoming.

[١١٢] انظر:
Benjamin Radcliff and Patricia A. Davis, "Labor Organization and Electoral Participation in Industrial Democracies", *American Journal of Political Science* 44, No. 1 (2000): 132–141; Jan E. Leighley and Jonathan Nagler, "Unions, Voter Turnout, and Class Bias in the U.S. Electorate, 1964–2004", *The Journal of Politics* 69, No. 2 (2007): 430–441; Patrick Flavin and Benjamin Radcliff, "Labor Union Membership and Voting aCross Nations", *Electoral Studies* 30, No. 4 (2011): 633–641; David Macdonald, "How Labor Unions Increase Political Knowledge: Evidence from the United States", *Political Behavior* 43, No. 1 (2021):1–24.

[١١٣] انظر:
Asha Banerjee et al., "Unions Are Not Only Good for Workers, They're Good for Communities and for Democracy: High Unionization Levels are Associated with Positive Outcomes Across Multiple Indicators of Economic, Personal, and Democratic Well-being", Economic Policy Institute, 15 December 2021; Celine McNicholas et al., "Unions Aren't Just Good for Workers – They Also Benefit Communities and Democracy", Economic Policy Institute, 20 August 2025.

[١١٤] انظر: Michael Coppedge et al., *Varieties of Democracy (V-Dem): Codebook – V15*, University of Gothenburg, V-Dem Institute, 2025

٨٣. وتُظهر البيانات أنّ انتهاكات حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية التي يقيسها المؤشر ٨-٨-٢ ترتبط على الدوام بنتائج ديمقراطية أضعف. وترتبط زيادة انتهاكات هذه الحقوق بانخفاض مستويات الديمقراطية وبانخفاض احتمال التحول إلى نظام ديمقراطي. والأهم من ذلك، يختلف تأثير هذه الانتهاكات باختلاف نوع النظام السياسي: إذ تُعد البلدان ذات المستويات الأولية المنخفضة من الديمقراطية، لا سيما النظم الاستبدادية وتلك التي تمر بمرحلة انتقال سياسي، هي الأكثر تعرضاً للآثار المزعزعة الناجمة عن ضعف هذه الحقوق.

٨٤. وتوسّع الدراسة المرتقبة نتائجها من خلال بحث العلاقة بين انتهاكات هذه الحقوق وحالات الانحسار الديمقراطي، باستخدام بيانات من ١٥٢ بلداً خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٢٤ تجمع بين "مجموعة بيانات حالات الانحسار الديمقراطي"[١١٥] ومؤشرات منظمة العمل الدولية. وتشير النتائج إلى أنه في البلدان الاستبدادية بالكامل ترتبط زيادة وحدة واحدة في المؤشر ٨-٨-٢ بوقوع حالة إضافية من حالات الانحسار في العام التالي. واتساقاً مع النتائج السابقة، يتضاءل هذا الأثر مع بلوغ البلدان مستويات أعلى من الديمقراطية.

٨٥. وحماية حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية أمر بالغ الأهمية في السياقات غير الديمقراطية وتلك التي تمر بمرحلة انتقالية، حيث يمكن لانتهاكها أن يسرّع وتيرة التراجع الديمقراطي. وفي سياقات الديمقراطية الراسخة، تشير الأدلة إلى أنّ الارتباط المباشر بين انتهاكات هذه الحقوق والانحسار الديمقراطي أضعف - غير أنه بالنسبة إلى البلدان الواقعة في أدنى مستويات الطيف الديمقراطي، يمكن أن يؤدي تعزيز حقوق العمل دوراً مهماً في دعم الاستقرار السياسي والتطور الديمقراطي.

[١١٥] انظر: Jessica Gottlieb et al., “Democratic Erosion Event Dataset (DEED) v7”, *Harvard Dataverse*, 2025

الفصل ٢

تهيئة بيئة مؤاتية للحوار الاجتماعي الفعال

٨٦. يوضح هذا الفصل كيف أنّ البيئة المؤاتية ضرورية لضمان علاقات عمل سليمة وفعالة. ويتطلب توفير البنية التحتية الداعمة لهذه البيئة وجود أطر قانونية تمتثل للالتزامات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والصكوك المصدق عليها وتسترشد بمعايير العمل الدولية المعنية. كما يتطلب إدارات عمل توفر الإرشاد والدعم ونظم تفتيش تفرض الامتثال وتعززه ونظم فعالة للوقاية من نزاعات العمل وتسويتها توفر سبل انتصاف مجدية. ويُعد إيلاء اهتمام مدروس لهذه الحقوق والظروف التمكينية أمراً أساسياً لتعزيز آليات شاملة وفعالة بحق للإدارة السديدة الديمقراطية في عالم العمل.

٨٧. ويمكن للحكومات أن تعزز بيئة مؤاتية من خلال التنظيم والمؤسسات وتقديم الدعم للشركاء الاجتماعيين. وكما ورد في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإنّ جميع الدول الأعضاء ملزمة باحترام هذه المبادئ والحقوق وتعزيزها وإعمالها بما في ذلك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. ويتطلب ذلك ضمانات قانونية تتيح للعمال وأصحاب العمل إنشاء منظمات أو الانضمام إلى أخرى باختيارهم وانتخاب ممثليهم فيها ووضع دساتيرها ولوائحها وتنظيم أنشطتهم باستقلالية، مع توفير الحماية الكافية من التمييز ضد النقابات والملاحقة القانونية والترهيب والاحتجاز التعسفي وغيرها من أشكال الاعتداء المرتبطة بممارسة الأنشطة المشروعة لكل من نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

٨٨. والمفاوضة الجماعية هي عملية طوعية بين أطراف مستقلة وتقع على عاتق الحكومات مسؤولية تهيئة بيئة مؤاتية لتطويرها على جميع المستويات. وتدعو الاتفاقية رقم ٩٨ إلى اتخاذ تدابير مناسبة للظروف الوطنية من أجل "تشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي ... باتفاقات جماعية". وتؤكد الاتفاقية رقم ١٥٤ وتوصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣) أهمية تمكين المفاوضة وتيسير الوصول إلى المعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مجدية. كما تنص توصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١ (رقم ٩١) على أنه ينبغي للسلطات العامة أيضاً، عند الاقتضاء وبشروط معينة، "توسيع تطبيق كل أو بعض الأحكام الواردة في اتفاق جماعي بحيث تشمل جميع أصحاب العمل والعمال الذين يعملون في الصناعة والمنطقة التي يغطيها الاتفاق". وينبغي أن تدعم هذه التدابير تطبيق الاتفاقات على نحو فعال، وعند الطلب، تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين إلى جانب احترام استقلاليتهم وتمثيلهم. كما يجب على الحكومات بناء الثقة من خلال تعاون ثابت ومحايد مع الشركاء الاجتماعيين.

٨٩. ومن الضروري أن تكون إدارات العمل ونظم التفتيش ونظم الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها فعالة ومزودة بموارد كافية، فهي عناصر أساسية وجوهرية لعلاقات عمل سليمة ولمؤسسات العمل على نحو ما ورد في معايير العمل الدولية المعنية.[١١٦] وتشمل مؤسسات العمل القوانين والاتفاقات الجماعية التي تنظم سوق العمل إلى جانب المنظمات والهيكليات والآليات والعمليات التي تتضافر من أجل وضع تلك القوانين والاتفاقات وتنفيذها وإنفاذها. وتُعد مؤسسات العمل القوية وجيدة الأداء عناصر حاسمة في توفير بيئة مؤاتية للحوار الاجتماعي وهي في حد ذاتها أساسية لتحقيق نتائج فعالة وشاملة.

٢-١ الإجراءات المتعلقة بمعايير العمل الدولية

٩٠. تشكل الإجراءات المتعلقة بمعايير العمل الدولية المرتبطة بالحوار الاجتماعي أساساً ومرجعاً لجميع جوانب أنشطة المكتب الواردة في هذا التقرير. وتوفر هذه المعايير إرشادات أساسية لا غنى عنها لإنشاء أو تعزيز الأطر القانونية التي تدعم الحوار الاجتماعي الفعال. وتُظهر الخبرة المستمدة من سياقات متنوعة أنه حين تدمج الحكومات اشتراط المشاورات الثلاثية في التشريعات الوطنية وتضع ولايات واضحة لمؤسسات الحوار الاجتماعي تكتسب هذه الآليات الحجية والاستدامة اللازمتين لتحقيق نتائج مجدية وتحسين المواءمة مع معايير العمل الدولية وإزالة العقبات الماثلة أمام التصديق عليها.[١١٧]

[١١٦] اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)؛ توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢)؛ توصية منظمة العمل الدولية رقم ٩١.

[١١٧] انظر:
Peter Wood, *How Has the ILO Performed in Promoting International Labour Standards through Development Cooperation Projects? Insights from a Synthesis of 200 Evaluation Reports (2019–23)*, i-eval: Insights from Evidence, No.1, January 2025.

٩١. ومنذ عام ٢٠١٩، سُجل ٣٨ تصديقاً جديداً على الاتفاقيات المتعلقة بالحوار الاجتماعي وعلاقات العمل والإدارة السديدة للعمل (انظر الجدول). وبالرغم من هذا التقدم، لا تزال معدلات التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ خجولة مقارنة بالاتفاقيات الأساسية الأخرى، ويعيش ما يقرب من نصف سكان العالم في بلدان لم تصدّق عليهما بعد.[١١٨]

◄ **الجدول: البلدان المصدقة على الاتفاقيات الأساسية**

الاتفاقيات	تصديقات منذ عام ٢٠١٩	نسبة التصديق حتى عام ٢٠٢٥ (%)
الاتفاقية رقم ٨٧	غينيا - بيساو؛ جمهورية كوريا؛ السودان	84
الاتفاقية رقم ٩٨	جمهورية كوريا؛ فيتنام	90
الاتفاقية رقم ٨١	بوتسوانا؛ كندا؛ بابوا غينيا الجديدة؛ الفلبين	81
الاتفاقية رقم ١٢٩	البوسنة والهرسك؛ الكونغو؛ أوزبكستان؛ سورينام	31
الاتفاقية رقم ١٤٤	أنغولا؛ كابو فيردي؛ كرواتيا؛ كيريباتي؛ لكسمبرغ؛ مالطة؛ موريتانيا؛ بابوا غينيا الجديدة؛ الصومال؛ السودان؛ تايلند؛ تركمانستان؛ أوزبكستان	84
الاتفاقية رقم ١٥٠	رواندا؛ سيراليون	42
الاتفاقية رقم ١٥١	الكونغو؛ ليسوتو؛ مدغشقر؛ الجبل الأسود	32
الاتفاقية رقم ١٥٤	الكونغو؛ السلفادور؛ مدغشقر	27

المصدر: قاعدة بيانات NORMLEX (كما في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥). يشير الجدول إلى الاتفاقيات التي جرى التصديق عليها منذ عام ٢٠١٩.

٩٢. وبادر المكتب إلى إطلاق العديد من الحملات وتدخلات المساعدة التقنية دعماً للتصديق على الاتفاقيات المعنية أو تحسين تنفيذها. واستند الكثير منها إلى طلبات قدمتها الدول الأعضاء عقب تعليقات هيئات الإشراف. وكان بعضها مرتبطاً مباشرة ببعثات طلبتها هيئات الإشراف بينما جرى تنفيذ بعضها الآخر في إطار مشاريع التعاون الإنمائي (بنغلاديش، كوت ديفوار غواتيمالا، المكسيك، الفلبين، فيتنام) أو بتمويل من الميزانية العادية لتحسين الامتثال للاتفاقيات المعنية، لا سيما الاتفاقيات ذات الأرقام ٨٧ و٩٨ و١٤٤. وقد أدى العديد من هذه المبادرات إلى إصلاحات قانونية وتنظيمية وبناء القدرات ودعم مؤسسات العمل على نحو ما ورد في الفصل ١ والفقرات أدناه. وساهمت حملة توعية في تايلند في التصديق على الاتفاقية رقم ١٤٤ وما زالت الجهود مستمرة لدعم التصديق على هذه الاتفاقية (سانت لوسيا) أو لتحسين الامتثال لها (جمهورية أفريقيا الوسطى وسان مارينو).

٢-٢ إصلاح قانون العمل

٩٣. يُعد تشريع العمل الذي يصون المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ويعزز في الوقت نفسه علاقات عمل سليمة بمثابة حجر الزاوية في البيئة المؤاتية للحوار الاجتماعي. وتمثل قوانين ولوائح العمل أدوات أساسية لتنظيم العمليات والمؤسسات التي يُجرى من خلالها الحوار الاجتماعي وضمان لضمان استمرار ملاءمتها للغرض المنشود منها. وغالباً ما تكون هذه التشريعات بحد ذاتها نتاجاً للحوار الاجتماعي ونتائج تفاوضية بين الهيئات المكونة.

٩٤. ويعمل المكتب منذ عام ٢٠١٩ على تقديم خدمات استشارية بشأن إصلاح قانون العمل لأكثر من ١٠٠ دولة عضو مع الحرص على ضمان التشاور الثلاثي في جميع مراحل عملية الإصلاح. وتتناول بعض هذه الخدمات الاستشارية أيضاً الأطر واللوائح المتعلقة بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها. وركّزت المساعدة التقنية على مواءمة مشاريع القوانين مع معايير العمل الدولية وتقاسم الممارسات الجيدة والمنظورات المقارنة وتيسير عمليات إصلاح شاملة لمعالجة علاقات العمل المتغيرة وتحديات مكان العمل. وتعمل قاعدة البيانات القانونية المقارنة لمنظمة العمل الدولية بشأن العلاقات الصناعية (IRLex) على تقديم المشورة القانونية المصممة بما يتناسب مع سياقات الدول الأعضاء، غير أنّ تحديثها وتوسيع نطاقها لا يزال يمثل تحدياً قائماً.

[١١٨] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 16

٩٥. وأجرت عدة دول أعضاء إصلاحات كبيرة من خلال الحوار الاجتماعي بدعم من منظمة العمل الدولية. فقد اعتمدت موزمبيق قانون عمل شاملاً في عام ٢٠٢٣ عقب مشاورات مكثفة مع الشركاء الاجتماعيين، وضمّ نصه النهائي مقترحات من أصحاب العمل والعمال على السواء. وواصلت جنوب أفريقيا برنامج الإصلاح عبر المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل، حيث اعتمدت مدونات للممارسات الجيدة بشأن الوقاية من التحرش في مكان العمل والإجراءات الاحتجاجية. ويدعم المكتب منذ عام ٢٠١٩ صياغة قانون العمل في الصومال والمشاركة البنّاءة من جانب الشركاء الاجتماعيين في عملية إصلاح قانون العمل. كما جرت إصلاحات في بوتسوانا شملت وضع قانون العمل وعلاقات العمل لعام ٢٠٢٥ وأدخل ليسوتو إصلاحات في قانون العمل لعام ٢٠٢٤. وأكمل المكسيك إصلاحات كبرى في قانون العمل الاتحادي في عام ٢٠١٩ مع التركيز على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والوصول إلى قضاء العمل، بينما اعتمدت شيلي "قانون ٤٠ ساعة" في عام ٢٠٢٣ عقب إجراء حوار وطني بشأن ساعات العمل، وقام العديد من أصحاب العمل بتطبيق أسبوع العمل المخفّض إلى ٤٠ ساعة طوعاً قبل دخول القانون حيز التنفيذ مما يدل على نجاح الحوار الاجتماعي.

٩٦. وعدّلت الصين قانون الشركات لديها وأدخلت عدة ابتكارات في مجال الإدارة السديدة للشركات قد تكون لها آثار على الحوار الاجتماعي على مستوى المنشآت. وسيكون تنفيذ الأحكام الجديدة أمراً حاسماً، لا سيما فيما يتعلق باستقلالية ممثلي العمال وتمثيلهم الفعال وقدرتهم على التفاوض. وعدّلت ماليزيا قانون العلاقات الصناعية في عام ٢٠٢٠ بعد مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين. بيد أنّ بعض الدول الأعضاء لم تجر مشاورات مناسبة، فقد استُبعدت منظمات تمثيلية من المناقشات أو اقتصر التشاور على محادثات ثنائية عوضاً عن الحوار الثلاثي المجدي.

٩٧. واعتمدت جورجيا تعديلات واسعة على قانون العمل وتشريعاً جديداً لتفتيش العمل. واستعاضت رومانيا عن قانون الحوار الاجتماعي لعام ٢٠١١ بتشريع جديد في عام ٢٠٢٢ أعاد إحياء حقوق المفاوضة الجماعية التي كانت مقيّدة في السابق، وذلك عقب سنوات من المناقشات التي يسّرها كل من المفوضية الأوروبية والمكتب. واعتمدت أوزبكستان قانون عمل في عام ٢٠٢٢ يتضمن فصلاً مخصصاً للشراكات الاجتماعية ويضفي الطابع المؤسسي على آليات المشاركة الثلاثية، وذلك بعد سلسلة من المشاورات الثلاثية التي يسّرها المكتب.

٩٨. وأظهرت عملية إصلاح قانون العمل الجارية في أوكرانيا في ظل ظروف الحرب قدرة آليات الحوار الاجتماعي على الصمود والتكيف. وبناءً على طلب الحكومة، قدّم المكتب تعليقات تقنية على مشروع قانون العمل وأسهم بمدخلات للخبراء في التشريعات المقترحة بشأن الحوار الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيتين. وشكّل مؤتمر إنعاش أوكرانيا في تموز/يوليه ٢٠٢٥ محطة مهمة بتوقيع مذكرة تفاهم ثلاثية بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين تهدف إلى صياغة وتنفيذ قانون عمل جديد يتماشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتشريعات الاتحاد الأوروبي ومعايير مجلس أوروبا من خلال عمليات اتسمت بالشفافية والشمول. وعقب الاتفاق، عقد المكتب جلسات تقنية جمعت بين الهيئات المكونة والبرلمانيين والخبراء القانونيين من أجل استعراض فصول من مشروع قانون العمل، مما أضفى بُعداً عملياً على الالتزام الثلاثي ساهم في تسريع الإصلاحات المتوافق عليها الضرورية لعملية انضمام البلد إلى الاتحاد الأوروبي.

٢-٣ إدارة العمل

٩٩. تُعدّ نظم إدارة العمل الركيزة المؤسسية للإدارة السليمة للعمل، إذ تهيّئ الأطر التي يتم من خلالها الحوار الاجتماعي وتيسّر عملها. وبوصف هذه النظم فروعاً متخصصة من الإدارة العامة المعرّفة في الاتفاقية رقم ١٥٠ وتوصية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨)، فإنها تضطلع بدور مزدوج حيث تصنع السياسات التي تُرسّخ الأسس القانونية والمؤسسية للحوار الاجتماعي وتعمل كجهات مشرفة تعزز علاقات العمل الفعالة من خلال الخدمات والأدوات وآليات الإنفاذ. وفي العديد من البلدان، ثمة مديريات أو إدارات مخصصة داخل وزارات العمل تركّز على تعزيز عمليات الحوار الاجتماعي واستدامتها.[١١٩]

١٠٠. تشمل التحديات الرئيسية التي تواجه نظم إدارة العمل نقص التمويل، بما يحدّ من مستويات التوظيف والقدرة التشغيلية؛ وصعوبة الحصول على معلومات موثوقة بشأن تطورات سوق العمل؛ وضعف ممارسات الإدارة؛ واتساع فجوات التغطية. كما تظل، إلى حدّ كبير، بعض مجالات العمل، مثل الاقتصاد غير المنظم وتنوّع أشكال العمل والعمل المنزلي، خارج نطاق معظم هذه النظم.

١٠١. وقد أبرزت جائحة كوفيد-١٩ مواطن الضعف في نظم إدارة العمل وكذلك قدرتها على التكيف. فبالرغم من العمل تحت ضغوط غير مسبوقة، برهنت هذه النظم على دورها الأساسي في تحقيق التوازن بين حماية العمال وأولويات الصحة العامة واحتياجات الانتعاش الاقتصادي. وأثبتت المبادئ الرئيسية الواردة في الاتفاقية رقم ١٥٠ والتوصية رقم ١٥٨، لا سيما

[١١٩] انظر:
ILO, *Labour Administrations in a Changing World of Work*, General Survey on Convention No. 150 and Recommendation No. 158, ILC.112/Report III(B), 2024. For example, Benin, Estonia, France, Lithuania, Mali, Mauritania, Mozambique, Poland and Spain.

الحوار الاجتماعي والتنسيق بين مختلف الجهات الفاعلة، أنها ضرورية لتنفيذ استجابات فعالة.[١٢٠] وأسفر النقاش العام بشأن النُهج المبتكرة لمعالجة الطابع غير المنظم وتعزيز الانتقال نحو الطابع المنظم من أجل تعزيز العمل اللائق في الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) لمؤتمر العمل الدولي، عن توجيه دعوة للأعضاء إلى التوسع التدريجي في وظائف إدارة العمل كي تشمل الاقتصاد غير المنظم.

١٠٢. ويمكن للتكنولوجيا الجديدة أن تيسّر تدفقات المعلومات وأن تعزّز التفاعل معها. غير أنّ الفجوات الرقمية لا تزال قائمة بين البلدان ولا بد أن تراعي النُهج التباين بين مستويات القدرات التكنولوجية. وتُظهر البلدان التي نجحت في دمج الاستراتيجيات الرقمية في عمليات إدارة العمل إمكانات التكنولوجيا في تعزيز شفافية عمليات الحوار الاجتماعي وسهولة الوصول إليها وفعاليتها. وثمة سياقات عدة، وعلى وجه الخصوص في أوروبا، تعمل فيها الحكومات على تطوير استراتيجيات رقمية وخطط عمل على المستوى الوطني أو على تحديث السياسات الصناعية والتشريعات المعنية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، وفي بعض الحالات مع المجتمع المدني.[١٢١]

١٠٣. وشملت المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية بناء القدرات وتقديم المشورة المباشرة وأنشطة تقييم العمل وإعداد الخطط الاستراتيجية لوزارات العمل، على سبيل المثال في بيرو، ليسوتو، إسواتيني. وقدمت منظمة العمل الدولية أيضاً المشورة بشأن توطيد التعاون مع جهات فاعلة حكومية أخرى أو مع الشركاء الاجتماعيين في قطاعات محددة، مثل قطاع الصيد في الإكوادور وبيرو. بالإضافة إلى ذلك، أجرت منظمة العمل الدولية تقييماً لاحتياجات إدارة العمل في إسواتيني وبربادوس. ومن العقبات التي تعيق الأداء السلس لنظم إدارة العمل انعدام الاستقرار السياسي والاجتماعي الاقتصادي وارتفاع معدل دوران الموظفين والتوقف المؤقت لأنشطة الوزارات وتغير أولويات الحكومات ونقص الموارد المالية اللازمة لتلبية الطلبات. وقد ترى الهيئات المكونة أنّ تعزيز إدارات العمل، لا سيما من حيث تنظيمها الداخلي ووظائفها، يندرج ضمن المسائل ذات الطابع الوطني. وبالتالي تميل طلبات المساعدة التقنية إلى التركيز على مجالات عملية محددة مثل الإنفاذ وسياسات السلامة والصحة المهنيتين والاستخدام وإصلاح قانون العمل وعمليات الحوار الاجتماعي.

١٠٤. ووفر المكتب أيضاً للهيئات المكونة معلومات عن نظم إدارة العمل المقارنة وأمثلة على الممارسات القائمة.[١٢٢] وشارك كذلك في الاجتماعات السنوية للجنة الخبراء المعنية بالإدارة العامة التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة[١٢٣] وتعاون مع مؤسسات أكاديمية في تقاسم المعارف وإجراء البحوث.[١٢٤] ونظّم منتدى تقنياً بشأن الإدارة السديدة الوطنية للسلامة والصحة المهنيتين من خلال التعاون بين إدارة العمل والشركاء الاجتماعيين،[١٢٥] وأجرى دراسة عن مؤشرات فعالية نظم إدارة العمل. وقد تم التحقق من صحة هذه المؤشرات ويجري تجريبها في تقييم إدارة العمل في وزارة العمل والضمان الاجتماعي والقطاع الثالث في بربادوس. وأخيراً، وبالتعاون مع المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو)، أطلق المكتب دورة تدريبية عبر الإنترنت حول أسس إدارة العمل وتطورها ودورها المركزي في تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق وجرى اختبار مناهجها التدريبية في عام ٢٠٢٥.[١٢٦]

---

[١٢٠] انظر: ILO, *Labour Administrations in a Changing World of Work*, ILC.112/Report III(B)

[١٢١] انظر:

Jason Heyes and Ludek Rychly, eds, *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations and Challenges* (Edward Elgar Publishing and ILO, 2021). For example, in Czechia, digitalization and its impact on society are being addressed as part of the Society 4.0 Agenda. The Alliance Society 4.0 platform has been created to provide for cooperation between the Government, social partners and academia.

[١٢٢] انظر على سبيل المثال: Heyes and Rychly, eds, *The Governance of Labour Administration*

[١٢٣] اشتمل اجتماع اللجنة في نيسان/ أبريل ٢٠٢٥ على حوار مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى وتحديداً برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة بشأن كيفية تعزيز نظم الإدارة السديدة المتعلقة بالوظائف والحماية الاجتماعية بوصفها انتقالاً هاماً من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

[١٢٤] على سبيل المثال، عن طريق ورشة عمل بعنوان الفعالية والمساءلة والشمولية في إدارة العمل استضافتها جامعة شيفيلد في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، في عام ٢٠٢٣.

[١٢٥] انظر:

ILO, "Webinar on the Effective Governance of Occupational Safety and Health through Labour Administration; Models and Options", 2023.

[١٢٦] انظر: ITCILO, "Introduction to Labour Administration", self-guided course

٢-٤ تفتيش العمل

١٠٥. تُعد نظم تفتيش العمل ركناً أساسياً من أركان الإدارة السديدة للعمل. فالمفتشون المكلفون بضمان إنفاذ القوانين واللوائح وحماية العمال أثناء تأدية عملهم يسهمون في توطيد علاقات عمل سليمة والوقاية من النزاعات وتضييق الفجوة بين سياسات العمل الوطنية والواقع اليومي في العمل. وحين يتوفر لمفتشي العمل الموارد الكافية والتدريب الجيد والتمكين المؤسسي، يمكنهم أن يحفّزوا الحوار الاجتماعي ويعززوا الثقة بين العمال وأصحاب العمل والحكومات ويدفعوا قدماً بالعمل اللائق.

١٠٦. وقد عزز المكتب قدرة مفتشي العمل على صون حقوق العمل من خلال تزويدهم بالتدريب اللازم، لا سيما في ألبانيا، بنغلاديش، كوستاريكا، الجمهورية الدومينيكية، غواتيمالا، العراق، الأردن، المكسيك، منغوليا، باكستان، تركمانستان، أوزبكستان. وثمّة مبدأ أساسي مؤدّاه أنّ فعالية نظام تفتيش العمل تقوم على أطر قانونية متينة تُحدّد بوضوح ولاية المفتّشين وصلاحياتهم ومهامهم، بما يشمل دورهم في تعزيز الحوار الاجتماعي، وعلى موارد بشرية مؤهلة تتلقى تدريباً متخصصاً في مهارات إنفاذ الحقوق وتيسير عمليات التفتيش، فضلاً عن موارد مادية كافية، بما في ذلك التكنولوجيا ووسائل النقل وآليات التنسيق والتعاون.

١٠٧. تنصّ المبادئ التوجيهية بشأن المبادئ العامة لتفتيش العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية على أنّ التعاون مع الشركاء الاجتماعيين أمر أساسي لفعالية التفتيش، ويجب تفعيله على جميع المستويات.[١٢٧] وتُظهر الخبرة الدولية أنّ التفتيش يكتسي قدراً أكبر من الشرعية والفعالية عندما تشارك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بصورة منهجية في أمور مثل الإعداد المشترك لخطط التفتيش السنوية وزيارات أماكن العمل والانضمام إلى لجان الرصد. وتسهم حملات التفتيش المشتركة، المنفَّذة بمشاركة فعّالة من هذه المنظمات، في تحسين مستويات الامتثال، وفي تعزيز علاقات التعاون في الوقت ذاته. وقد شجع المكتب على إدماج هذه المنظمات في عمليات تخطيط تفتيش العمل وأوصى بإدخال تعديلات تشريعية لتيسير مشاركتها في هيئات الإدارة السديدة للتفتيش.

١٠٨. ويمكن للمفتشين أيضاً الإسهام في منع وقوع أو تصعيد نزاعات العمل من خلال إسداء المشورة لأصحاب العمل وللعمال بشأن سبل الامتثال للمعايير المعنية وإنفاذ قوانين العمل. بيد أنه في حالات تسوية نزاعات العمل، مثل التوفيق الرسمي أو التحكيم أو البت أو الفصل في النزاعات الفردية، يجب أن يكون دور مفتشي العمل واضحاً حتى وإن كانت تُسند إليهم في عدد من البلدان مهام رسمية لتسوية النزاعات. وقد حذّرت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية مراراً من المخاطر الناجمة عن إسناد مهام إضافية إلى مفتشي العمل، قد تتداخل مع مهامهم الأساسية أو تؤثّر في ما يلزمهم من نفوذ وحياد في علاقاتهم مع أصحاب العمل والعمال.[١٢٨]

١٠٩. ويتمثّل أحد التحديات المستمرة في محدودية صلاحيات مفتشي العمل في إنفاذ الاتفاقات الجماعية، التي غالباً ما تُعتبر عقوداً خاصة وليست مصادر قانونية مُلزمة. وكما هو منصوص عليه في الاتفاقية رقم ١٢٩ وفي المبادئ التوجيهية بشأن المبادئ العامة لتفتيش العمل، فإنّ مصطلح "الأحكام القانونية" التي يمكن لمفتشي العمل إنفاذها يشمل القوانين واللوائح وقرارات التحكيم والاتفاقات الجماعية.[١٢٩] غير أنه في بعض الحالات قد لا يكون لدى المفتشين الولاية أو الأدوات العملية اللازمة لاستخدام هذه الاتفاقات بوصفها مقياساً للامتثال. ومن شأن تعزيز إدماج رصد الاتفاقات الجماعية ضمن ولايات تفتيش العمل أن يُسهم في مواءمة الإنفاذ مع المعايير المتفاوض عليها بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

١١٠. ويتوقف تأثير تفتيش العمل في الحوار الاجتماعي على مستوى التنسيق مع سائر مؤسسات العمل، وعلى الاستخدام الاستراتيجي لبيانات التفتيش. وفي عدد من البلدان، استفادت الهيئات الثلاثية من نتائج التفتيش في إعداد سياسات وطنية، ووضع خطط عمل مشتركة، وتوجيه الموارد نحو القطاعات ذات الأولوية. وقد أدت نظم التفتيش الرقمية إلى تعزيز الشفافية من خلال إتاحة وصول الجمهور إلى البيانات المجمعة وتوطيد الثقة العامة. إلا أنّ ضعف الروابط المؤسسية يؤدي في كثير من الأحيان إلى عدم إدماج الرؤى القيّمة المتأتية من مستوى مكان العمل على نحو منهجي في عمليات الحوار على المستوى الوطني. وقد وضع المكتب مؤخراً مؤشرات للإدارة السليمة لإدارة العمل، بما يشمل مقاييس لفعالية الحوار الاجتماعي، بهدف توفير إطار يُمكّن من إدماج بيانات التفتيش في عمليات الحوار المتصلة بالسياسات.

---

[١٢٧] انظر: ILO, *Guidelines on General Principles of Labour Inspection*, 2022, para. 2.2.8

[١٢٨] انظر:
ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and Resolution of Labour Disputes*, TMALJ/2025, paras 75–76. See also ILO, *Guidelines on General Principles of Labour Inspection*, para. 1.2.5.

[١٢٩] انظر: ILO, *Guidelines on General Principles of Labour Inspection*, para. 1.1.2

١١١. وتُبيّن خبرة منظمة العمل الدولية فوائد مواءمة الاستراتيجيات مع الظروف الوطنية الخاصة. وتشمل هذه الاستراتيجيات، في سياقات ما بعد النزاعات، إعادة بناء الثقة عبر التدريب على الوساطة وتعزيز المشاركة المجتمعية؛ ومواءمة أطر السلامة والصحة المهنية مع القطاعات الناشئة في الاقتصادات سريعة التصنيع؛ كما تشمل، في الاقتصاد غير المنظم، تطوير نماذج تفتيش تشاركية بالتعاون مع شبكات محلية من العمال وأصحاب العمل بهدف الوصول إلى الفئات التي كانت مستبعدة سابقاً. وفي بعض السياقات، تبيّن أنّ استدامة الإصلاحات تكون أطول عندما تتعاون الحكومات والشركاء الاجتماعيون في تحديد أولويات التفتيش وتقاسم مسؤولية المتابعة.

٢-٥ إمكانية الوصول إلى قضاء العمل: نظم الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها

١١٢. يشكّل الوصول الفعلي إلى العدالة عنصراً أساسياً في الإدارة السديدة الديمقراطية ومكوناً رئيسياً لتهيئة بيئة مؤاتية للحوار الاجتماعي. وتتسم نظم الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، سواء كانت قضائية أم غير قضائية، بأنها ضرورية لصون سيادة القانون وإنفاذ حقوق العمل وضمان تمتع العمال وأصحاب العمل بحقوقهم كاملة والسعي إلى تحقيق مصالحهم. تكفل هذه النظم تمكين العمال وأصحاب العمل وممثليهم من المشاركة في الحوار الاجتماعي على نحوٍ منصف وبثقة، في إطار حقوق وحماية قابلة للإنفاذ. وتُبيّن استنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن إتاحة الوصول إلى قضاء العمل للجميع (جنيف، ١٧-٢١ شباط/ فبراير ٢٠٢٥) أنّ وجود نظم فعّالة ومتاحة للوقاية من منازعات العمل وتسويتها يُعدّ أساساً لإقامة علاقات عمل عادلة وسليمة ومنصفة، ولتعزيز السلام الاجتماعي والكرامة الإنسانية في العمل، ولتوفير بيئة مواتية للمنشآت المستدامة، هذا فضلاً عن إبراز الدور المحوري للشركاء الاجتماعيين.[١٣٠]

١١٣. ويتبؤ أصحاب العمل والعمال والمنظمات الممثلة لهم مكانة مركزية في النظم الفعالة للوقاية من نزاعات العمل وتسويتها. وفي العديد من البلدان، تشارك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في عمليات الحوار الاجتماعي لمعالجة نزاعات العمل التي تنشأ في مكان العمل، وكذلك على المستويين القطاعي أو الوطني. وتؤدي المفاوضة الجماعية دوراً محورياً في الوقاية من النزاعات وفي توفير عمليات وآليات لتسوية النزاعات في القطاعين العام والخاص. ويمكن أن تُسهم نتائج المفاوضة الجماعية وغيرها من أشكال الحوار الاجتماعي إسهاماً تنظيمياً لا يقلّ أهمية في الوقاية من منازعات العمل وتسويتها. وعلى المستوى القضائي، يمكن للشركاء الاجتماعيين مساعدة أعضائهم في الإجراءات القانونية بطرق عدة، مثل تقديم المشورة القانونية أو خدمات التمثيل القانوني. كما تشمل عدة نظم قانونية مشاركة الشركاء الاجتماعيين بصفة أعضاء غير مهنيين في اللجان القضائية إلى جانب القضاة المهنيين.[١٣١]

١١٤. وشملت المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء تعزيز الأطر القانونية والتنظيمية (على سبيل المثال في ألبانيا، بنغلاديش، ليسوتو، ماليزيا، المكسيك)، وإنشاء نظم وخدمات فعالة للوقاية من نزاعات العمل وتسويتها ضمن إدارات العمل من خلال هيئات قانونية مستقلة أو محاكم عمل متخصصة (على سبيل المثال في جمهورية الكونغو الديمقراطية)، ودعم إعداد وسائل بديلة لتسوية النزاعات مثل الوساطة الطوعية والتوفيق والتحكيم (على سبيل المثال في اليونان). وقد عزز المكتب المشورة التقنية من خلال البحوث والمنتجات المعرفية، وعلى وجه الخصوص الأداة التشخيصية للتقييم الذاتي لفعالية الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها التي جرى تطبيقها في ١٢ دولة عضواً.[١٣٢] وبالتعاون مع مركز تورينو، وفر المكتب أيضاً التدريب على بناء قدرات الهيئات المكونة بشأن تقنيات التوفيق والوساطة[١٣٣] والتعامل مع التظلمات والتعاون في مكان العمل ووضع نظم فعالة للوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.

---

[١٣٠] انظر:
ILO, *Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and Resolution of Labour Disputes* (Geneva, 17–21 February 2025), Conclusions, TMALJ/2025/6, para. 4.

[١٣١] انظر: For details, see ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*

[١٣٢] انظر:
See ILO, *Access to Labour Justice: A Diagnostic Tool for Self-assessing the Effectiveness of Labour Dispute Prevention and Resolution*, 2023.

[١٣٣] انظر: ITCILO, "Introduction to Conciliation/Mediation of Labour Disputes", self-guided course

الفصل ٣

آليات وعمليات الحوار الاجتماعي على أرض الواقع

١١٥. يُعدّ الحوار الاجتماعي وسيلةً لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، كما يُعدّ غايةً في حدّ ذاته، ويكفل للعمال وأصحاب العمل صوتاً ودوراً فاعلاً في مجتمعاتهم. وبوصفه ركناً أساسياً من أركان الإدارة السليمة في منظمة العمل الدولية، فهو متجذّر في مختلف جوانب الإطار المعياري للمنظمة، ويُعدّ أساساً لإحراز التقدّم في برنامج العمل اللائق. واستناداً إلى مجموعة من المبادرات وإلى إجراءات منظمة العمل الدولية، يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن أبرز آليات وعمليات الحوار الاجتماعي على مختلف المستويات. ويُظهر أنّ بناء قدرات الهيئات المكونة بصورة مستمرة والالتزام المؤسسي واتساق السياسات والمشاركة الشاملة هي عناصر أساسية لضمان تحقيق نتائج ملموسة ودائمة على مستوى السياسات ومكان العمل.

٣-١ الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي

٣-١-١ الحوار الاجتماعي الثلاثي

١١٦. يُمارس الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستويات المحلية أو القطاعية أو الوطنية أو الدولية. ويتخذ الحوار الثلاثي الوطني أشكالاً متعددة منها المجالس الاقتصادية والاجتماعية ومجالس العمل الاستشارية والمؤسسات السياسية المماثلة، التي قد تتناول خططاً وطنية عديدة أو مواضيع محددة، تختلف باختلاف تقاليد الدول الأعضاء. وقد اتّسع نطاق هذه الخطط ليتجاوز المجالات التقليدية التي ينصبّ عليها قانون العمل وإصلاحات السياسات، ليشمل سياسات اجتماعية ومالية وتجارية وعمالية أوسع. وتبرز أهميتها في التوصّل إلى حلول مشتركة للتحوّلات الخضراء والرقمية، وفي ضمان استجابات للأزمات والاضطرابات تراعي السياقات المختلفة، رهناً بتوافر الالتزام السياسي والقدرة المؤسسية وآليات التنفيذ.

١١٧. تتوافر مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطني في ٨٧ في المائة من الدول الأعضاء، وغالباً ما تتخذ شكل هياكل رسمية. غير أنّ وجودها بحدّ ذاته لا يضمن تحقيق أثر ملموس. ويعرب الشركاء الاجتماعيون باستمرار عن قلقهم من أنّ هذه المؤسسات، رغم إتاحتها فرصاً للتشاور، لا تُفضي في كثير من الأحيان إلى تدابير أو إصلاحات سياساتية ملموسة، الأمر الذي يقوّض الثقة ويؤدي إلى تنامي عدم الرضا.[١٣٤] وبغية تعزيز الفعالية والشمولية، أطلق المكتب في عام ٢٠٢٢ طريقة التقييم الذاتي لمؤسسات الحوار الاجتماعي، ودعم تنفيذها في مقدونيا الشمالية، بنغلاديش، السنغال، تشاد، زانجيبار (جمهورية تنزانيا المتحدة)، أرمينيا، أوزبكستان، سورينام، أذربيجان، إندونيسيا، سانت لوسيا. وفي عام ٢٠٢٣، بدأ المكتب أيضاً في جمع ونشر البيانات المتعلقة بمؤسسات الحوار الاجتماعي الوطني وتشمل حالياً ٣٠ مؤسسة.[١٣٥] وقد عززت الشراكات الحوار الثلاثي وتقاسم المعارف، وعلى وجه الخصوص الشراكة مع الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة التي جرى تجديدها للفترة ٢٠٢٥-٢٠٣١، وكذا مع *المعهد الدولي الناطق بالفرنسية المعني بالحوار الاجتماعي*.[١٣٦]

١١٨. ويُعدّ الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى دون الوطني راسخاً في العديد من البلدان، وتتنوع أشكاله تبعاً للتشريعات الوطنية والتنظيم الدستوري للدولة وتوزيع الصلاحيات بين السلطة المركزية والأقاليم. ويشمل عادة لجاناً ثلاثية بشأن الحد الأدنى للأجور أو مجالس الأجور وهيئات السلامة والصحة المهنيتين وهيئات الضمان الاجتماعي ولجاناً قطاعية أو صناعية، وغالباً ما تكون على المستوى الإقليمي أو المحلي أو على مستوى الولايات في النظم الفدرالية. وقد دعمت هذه الترتيبات التعاون القطاعي ووسعت نطاق الحوار الاجتماعي بما في ذلك تحسين تغطية الضمان الاجتماعي وظروف السلامة والصحة المهنيتين في قطاع الزراعة (على سبيل المثال، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية) وتربية الأحياء المائية (الفلبين) وتعزيز التنوع الاقتصادي دعماً لانتقال عادل للطاقة في المناطق المنتجة للفحم (إندونيسيا).

---

[١٣٤] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*, xix, 57

[١٣٥] انظر: ILO, "National Social Dialogue Institutions (NSDI) Database", 2025

[١٣٦] تناولت المؤتمرات المتعلقة بالحوار الاجتماعي التي عقدتها مؤخراً منظمة العمل الدولية بمشاركة الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة، الاقتصاد الرقمي (عام ٢٠١٩) وأوجه انعدام المساواة في عالم العمل (عام ٢٠٢٣) وتعزيز اتساق السياسات والتبادلات بين الهيئات المكونة والمنظمات الدولية.

١١٩. ولا تزال الفجوات في التمثيل تشكل تحدياً مستمراً، إذ غالباً ما تفتقر هيكليات الحوار الاجتماعي الثلاثي المؤسسية إلى مشاركة كافية من جانب النساء والشباب واللاجئين والمهاجرين وعديمي الجنسية والأشخاص ذوي الإعاقة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم.[١٣٧] وقد جرى إعداد المزيد من المبادرات لدعم أصحاب المصلحة الوطنيين في التصدي لهذه التحديات،[١٣٨] لكنّ تحقيق الشمولية الكاملة لا يزال يتطلب بذل المزيد من الجهود. ويُعد التمثيل الفعال ضرورياً لضمان المصداقية المؤسسية ولإيجاد حلول سياسية شاملة واستباقية.[١٣٩] غير أنّه ينبغي التنويه إلى أنّ التوسّع الأخير في عمليات الحوار ليشمل أطرافاً غير الحكومات والشركاء الاجتماعيين قد أسهم في توسيع نطاق المشاركة، إلا أنّه قد يثير تحديات تتصل بالتفاعلات بين هذه الجهات الفاعلة وبشرعيتها ومساءلتها الديمقراطية.

٣-١-٢ الحوار الاجتماعي الثنائي

المفاوضة الجماعية

١٢٠. تستند المفاوضة الجماعية إلى مجموعة من معايير العمل الدولية التي تغطي أطرافها (الاتفاقيتان رقم ٩٨ ورقم ١٥٤)، ومواضيعها (الاتفاقية رقم ١٥٤)، ومستويات التفاوض، وإتاحة الوصول إلى المعلومات، ومعايير التمثيل (التوصية رقم ١٦٣)، فضلاً عن الطبيعة الملزمة للاتفاقات الجماعية ونطاقها (التوصية رقم ٩١). وتُعرَّف بأنها مجمل المفاوضات التي تُعقد بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، والمتعلّقة بظروف العمل وشروط الاستخدام والعلاقات المتبادلة بينهم. ويُعدّ الاعتراف الفعلي بالمفاوضة الجماعية حقاً تمكينياً يتيح قيام تفاوض بين أطراف حرّة ومستقلة وتمثيلية تعمل بحسن نية، ويُفضي، عند التوصّل إلى توافق، إلى اتفاقات جماعية ملزمة ذات أثر تنظيمي جوهري. ويتمتّع أطرافها باستقلالية في تحديد مضمون هذه الاتفاقات، بما يمكّن من تطوير حلول تنظيمية مشتركة لمواجهة الأزمات غير المتوقعة والاتجاهات الناشئة، وذلك على نحو أسرع وبقدر أكبر من المرونة مقارنةً بالأحكام التشريعية.

١٢١. وتُظهر الأدلة التجريبية أنّ المفاوضة الجماعية المركزية والمنسقة والعمليات الثلاثية الشاملة لتحديد الأجور تسهم في صياغة هيكليات أجور أكثر إنصافاً وممارسات أفضل في مكان العمل. وتسهم المستويات المرتفعة لتغطية المفاوضة الجماعية في الحدّ من التفاوت في الأجور، لا سيما عند اقترانها بنظم الحد الأدنى للأجور.[١٤٠] وترتبط نظم التفاوض المنسّقة والشاملة بارتفاع مستويات العمالة وانخفاض معدلات البطالة، فضلًا عن تحسين إدماج الفئات المستضعفة، مقارنةً بالنظم اللامركزية بالكامل.[١٤١] وفي الوقت ذاته، تسهم المفاوضة الجماعية في تحسين أداء المنشآت عبر تعزيز الإنتاجية، وتشجيع الابتكار، والحدّ من دوران العمالة، وكذا عبر تعزيز الاستقرار في مكان العمل، وتطوير قنوات تُمكّن العمال من التعبير عن آرائهم ومعالجة شواغلهم.[١٤٢] وعلى صعيد النظام المتعدد الأطراف، يتزايد الإقرار بأنّ الحوار الاجتماعي والبنية الثلاثية يشكّلان عنصرين أساسيين في تحقيق نماذج نمو اقتصادي أكثر شمولاً واستدامة.[١٤٣]

١٢٢. وتُبيّن بحوث المكتب أنّ الاتفاقات الجماعية على المستويين القطاعي والمؤسسي أسهمت في التفاوض على ترتيبات عمل مرنة، وتعزيز السلامة والصحة المهنيتين، وحماية الدخل والعمالة، ودعم استمرارية الأعمال طوال فترة جائحة كوفيد-١٩.[١٤٤] ويعزّز الحوار الاجتماعي القدرة على الصمود عبر إتاحة تعديلات على ممارسات الأعمال تكون عادلة وقابلة للتنبؤ ومكيّفة وفقاً لكل سياق، لا سيما في فترات عدم اليقين.[١٤٥] وبذلك يعزز الحوار الاجتماعي ليس فقط الاستقرار في مكان العمل، بل أيضاً القدرة العامة لأسواق العمل على امتصاص الصدمات ودعم الانتعاش الشامل.[١٤٦] وعلاوةً على ذلك، تُبيّن البحوث أنّ المفاوضة الجماعية تسهم في تعزيز المساواة بين الجنسين، من خلال الحدّ من فجوة الأجور وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. كما تعود بفوائد على أصحاب العمل، من بينها الاحتفاظ بالمهارات عبر إتاحة إجازات

---

١٣٧ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 31–37

١٣٨ انظر:
ILO, "Driving Change through Social Dialogue: How the ILO is Strengthening Tripartism and Social Dialogue through Development Cooperation Projects", i-eval: Insights from Evidence, No. 2, April 2025.

١٣٩ انظر: ILO, "Fundamental Principles and Rights at Work: A Critical Crossroads", Policy Brief, July 2025

١٤٠ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*; ILO, *Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, 2024

١٤١ انظر: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 2019; ILO, *Social Dialogue Report 2022*

١٤٢ انظر: OECD, *Negotiating Our Way Up*

١٤٣ انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 2023

١٤٤ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*

١٤٥ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*, 22

١٤٦ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*, 139

أمومة وأبوة ورعاية أطفال مدفوعة الأجر بشكل كافٍ، فضلاً عن الحدّ من التغيّب بفضل توفير ترتيبات لرعاية الأطفال في مكان العمل.[١٤٧] وقد شملت ٥٩ في المائة من الاتفاقات الجماعية في ٨٠ بلداً أحكاماً تُعزّز المساواة بين الجنسين، من بينها الالتزام بالمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، واعتماد سياسات للإجازات الوالدية والأسرية، ومنع العنف والتحرّش القائمين على نوع الجنس.[١٤٨] وتُظهر البحوث أيضاً أنّ الاتفاقات القطاعية تسهم في تقليص فجوات الأجور بين الجنسين وتوفير خيارات عمل أكثر مرونة في ظل ظروف عمل آمنة إضافة إلى خطة تحويلية بشأن المساواة بين الجنسين، مثل معالجة الانتقاص المنهجي من قيمة العمل الذي تؤديه النساء.[١٤٩]

١٢٣. وخلال المناقشات التي جرت في الدورة ٦٦ (١٩٨٠) لمؤتمر العمل الدولي، وأفضت إلى اعتماد الاتفاقية رقم ١٥٤، رأت لجنة المؤتمر المعنية بالمفاوضة الجماعية أنّه من المسلّم به أن تتضمن المفاوضة الجماعية شروطاً أكثر مؤاتاةً للعمال، على ألا تقلّ عن تلك المنصوص عليها في التشريع. ولا يزال هذا المبدأ قائماً، إذ تتضمّن معظم الاتفاقات الجماعية شروطاً تفوق الحدود الدنيا التي ينص عليها القانون. كما تناولت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في عدد من الدراسات الاستقصائية العامة، العلاقة بين الاتفاقات الجماعية والأحكام القانونية.[١٥٠]

١٢٤. وفي السياقات التي لا تزال فيها نظم التفاوض بحاجة إلى ترسيخ، ويشكّل فيها الامتثال تحدّياً، يمكن أن تضطلع الاتفاقات الجماعية بدور مكمّل للأحكام القانونية، بما يعزّز الامتثال. وتُبيّن الأدلة المستمدة من مصانع الملابس في بلدان مثل كمبوديا وفيتنام أنّ وجود اتفاقات جماعية في أماكن العمل التي تتوافر فيها نقابات عمالية يسهم في تحسين الامتثال للمعايير المعنية بنحو ٦ نقاط مئوية في المتوسط.[١٥١] وترتبط المفاوضة الجماعية أيضاً بإمكانية الوصول إلى قضاء العمل. وكما ورد في الفصل السابق، تُعد العمليات الفعالة للوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، سواء كانت نزاعات مصالح أو حقوق، ضرورية للتفاوض على الاتفاقات الجماعية وتفسيرها وإدارتها. علاوة على ذلك، تمثل الاتفاقات الجماعية بحد ذاتها مصادر تنظيمية مهمة للوقاية من النزاعات وتسويتها وضمان وصول العمال إلى سبل الانتصاف.[١٥٢]

١٢٥. وبالرغم من مساهمة المفاوضة الجماعية في استقرار أماكن العمل وتسوية النزاعات بشكل منظم، إلّا أنّ الاتجاه العام بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٥ أظهر انحساراً في نطاق التغطية، على نحو ما ورد في الفصل ١. ولا تزال تحديات جسيمة قائمة فيما يتصل بالتصديق على المعايير المعنية وإنفاذها على نحو فعّال، حيث تظلّ فئات عديدة من العمال خارج نطاق الأطر التشريعية الوطنية التي تنصّ على المفاوضة الجماعية، ومن بينها العمال المنزليون والعمال المهاجرون والعمال الزراعيون والعاملون في الاقتصاد غير المنظم. ومع ذلك، اضطلع كل من الحكومات والشركاء الاجتماعيون بجهود ملحوظة لتوسيع نطاق الحقوق والتغطية ليشمل هذه الفئات. وتُعرض أمثلة على هذه الجهود في الفقرات اللاحقة من هذا الفصل.

١٢٦. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣، اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية استراتيجية متكاملة لتعزيز وإعمال الحق في المفاوضة الجماعية،[١٥٣] مع التأكيد على ضرورة زيادة اتساق نهج المنظمة وفعاليته، بما في ذلك داخل النظام متعدد الأطراف. وتعمل هذه الاستراتيجية عبر خمسة مجالات عمل ذات أولوية، مما يضمن تعميم المفاوضة الجماعية في أنشطة

---

[١٤٧] انظر:
Susan Hayter and Bradley Weinberg, “Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality”, in *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, ed. Susan Hayter (Edward Elgar Publishing and ILO, 2011), 136–162; Dominique Anxo, *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Preliminary Assessment of Potential Impacts*, Sieps Report 2024:2 (Stockholm: Swedish Institute for European Policy Studies, 2024); ILO, *Social Dialogue Report 2024*; ILO, “Achieving Gender Equality through Collective Bargaining”, Women and Collective Bargaining, 13 March 2018.

[١٤٨] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*

[١٤٩] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*

[١٥٠] انظر:
ILO, *Freedom of Association and Collective Bargaining*, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949, ILC.81/III/4B, 1994; ILO, *Giving Globalization a Human Face*, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC.101/III/1B, 2012.

[١٥١] انظر:
Luisa Lupo and Anil Verma, “Do Workplace Unions and Collective Bargaining Matter for Labour Standards Compliance? The Role of Local Industrial Relations in Global Supply Chains“, in *International Labour Review* 164, No. 2 (2025): 1–22.

[١٥٢] انظر: ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*, paras 62–66؛ التوصية رقم ١٦٣، الفقرة ٨. ولمزيد من المعلومات بشأن معالجة التظلمات وإدارة نزاعات العمل من جانب هيئات إدارة العمل، انظر الفقرات ٦٧-٧٠.

[١٥٣] الوثيقة GB.349/POL/2

المكتب وإدماجها على نحو أفضل في أطر التعاون متعدد الأطراف مثل أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، من أجل تحقيق النتائج.

التعاون في مكان العمل

١٢٧. يشمل التعاون في مكان العمل آليات تتراوح بين تبادل المعلومات والتشاور مع ممثلي العمال في المؤسسات، سواء كانت هذه الآليات مؤسسية أم مخصصة لغرض معين. وتدعم توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤) التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة، بما يضمن عدم التداخل بين المسائل المعترف بها كاختصاص حصري لعملية المفاوضة الجماعية وغيرها من المسائل.[١٥٤] وعندما ينشأ التعاون في مكان العمل على الاحترام الكامل للحرية النقابية، فإنه يكفل وجود مسار فعال للتشاور "على أساس المساواة الحقيقية في المناقشة ومساعدة الإدارة في تقديم المشورة والمعلومات والمقترحات بشأن المسائل المتعلقة بالإنتاج وراحة العمال ورفاههم".[١٥٥] ويمكن لهذا التعاون أن يحسن التواصل بين الأطراف ويبني الثقة والتفاهم المتبادل بينها، بما ينشئ علاقات عمل متناغمة وبيئة عمل إنتاجية.

١٢٨. وقد ينصّ القانون على إنشاء هيئات التعاون في مكان العمل مع تحديد تكوينها وولايتها وكيفية عملها، أو قد تُنشأ بمبادرة من الأطراف، أو من خلال مزيج من هذين النهجين. وقد تُناط بهذه الهيئات مهام تقتصر على موضوع محدد، أو تُمنح لها ولاية أوسع لمعالجة القضايا التي تؤثّر في المنشأة. ويجوز للقوانين أن تمنح هذه الهيئات ولاية واسعة النطاق مثل تعزيز علاقات العمل المتناغمة، مع ترك تحديد نطاقها للأطراف في كل منشأة.[١٥٦] وثمة جانب آخر يختلف باختلاف تقاليد علاقات العمل وهو طبيعة ممثلي العمال. فبعض البلدان تحصر هذه الأدوار في ممثلي نقابات العمال[١٥٧] وبعضها ينص على انتخابهم من بين القوى العاملة ككل،[١٥٨] بينما ينص بعضها الآخر على أنه لا يجوز وجود ممثلين غير نقابيين إلا في حالة عدم وجود نقابة في مكان العمل.[١٥٩] وتؤكد معايير العمل الدولية أهمية الحرية النقابية وضمان عدم تقويض دور ممثلي نقابات العمال أو منظماتهم.[١٦٠]

١٢٩. ويمكن أن تنشأ هذه الآليات من خلال اتفاقات جماعية وأن تكون ذات نطاق تكميلي، فتتناول عناصر سير عمل المنشأة التي تعد عادة من اختصاص الإدارة. وتظهر الأدلة المستقاة من إندونيسيا، الأردن، فيتنام أنّ هذه الآليات تكون أكثر فعالية في تحسين ظروف العمل حين يجري تفعيلها بالتوازي مع المفاوضة الجماعية واستيفاء الشروط الأساسية وهي: التمثيل النقابي وانتخاب أعضاء اللجان بحرية وتمثيل المرأة بشكل متناسب ودعم الإدارة.[١٦١] وتُبيّن الدراسات أنّ انتخاب اللجان بحرية وضمان تمثيل المرأة يشكّلان عاملين حاسمين في تحقيق النجاح.[١٦٢] ويُظهر تقييم مستقل لأثر برنامج "عمل أفضل" أنّ اللجان التي تؤدي مهامها على نحو فعّال تسهم في تحقيق نتائج أفضل في مجال السلامة والصحة المهنيتين، والحدّ من حالات الإساءة اللفظية، فضلاً عن تعزيز مشاركة العمال مع نقاباتهم.[١٦٣] وتتمثل مؤشرات الفعالية في الشمول وتنوّع الآراء

---

[١٥٤] توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، الفقرة ١، توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣)، الفقرة ٢ ومنظمة العمل الدولية، إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩.

[١٥٥] انظر:

ILO, Resolution concerning consultation and co-operation between employers and workers at the level of the undertaking, International Labour Conference, 35th Session, 1952, para. 3(1).

[١٥٦] انظر على سبيل المثال: Sri Lanka, Panama, Tunisia, France and Belgium

[١٥٧] انظر على سبيل المثال: Argentina, Belgium, Montenegro and North Macedonia

[١٥٨] انظر على سبيل المثال: India and Cambodia

[١٥٩] لمزيد من الأمثلة، انظر: ILO's Legal Database on Industrial Relations (IRLEX)

[١٦٠] الاتفاقية رقم ١٣٥، الفقرتان ٣ و٥؛ توصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩)، الفقرة ٤.

[١٦١] انظر:

Mahreen Khan, "Worker Voice and Labor Standards: Study of Participation Committees in Supply Chains", Better Work Discussion Paper No. 41, ILO–International Finance Corporation (IFC), June 2021.

[١٦٢] انظر:

Mark Anner, "Wildcat Strikes and Better Work Bipartite Committees in Viet Nam," Better Work Discussion Paper No. 24, ILO–IFC, May 2017; Drusilla K. Brown, Rajeev Dehejia and Raymond Robertson, "The Impact of Better Work: Firm Performance in Viet Nam, Indonesia and Jordan", Better Work Discussion Paper No. 27, ILO–IFC, August 2018; Mahreen Khan, "Worker Voice and Labour Standards ".

[١٦٣] انظر:

ILO–IFC Better Work, *Progress and Potential: How Better Work is Improving Garment Workers' Lives and Boosting Factory Competitiveness*, 2016; ILO–IFC Better Work, "Social Dialogue at Work: Insights from the Global Garment Industry", Thematic Brief, forthcoming.

والخلفيات، إلى جانب توافر ظروف مواتية لأداء المهام التمثيلية بفعالية، بما في ذلك إتاحة قدر كافٍ من المعلومات والوقت وحيّز العمل.[١٦٤]

٣-٢ آليات وعمليات الحوار الاجتماعي في التطبيق العملي: نظرة عامة موضوعية

٣-٢-١ النهوض بالعمل والحماية الاجتماعية

١٣٠. يُعدّ وضع وتعزيز تدابير مستدامة ومكيّفة مع الظروف الوطنية للنهوض بالعمل والحماية الاجتماعية هدفاً استراتيجياً لمنظمة العمل الدولية، كما أكّد ذلك إعلان المنظمة بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وترتبط هذه السياسات فيما بينها وتتكامل، مع الإقرار بأنّ الحوار الاجتماعي والبنية الثلاثية يشكّلان الوسيلة الأنسب لتنفيذها بفعالية، وبناء عالم عمل أكثر قدرة على الصمود، لا يترك أحداً خلف الركب.[١٦٥]

الأجور

١٣١. أدت الطفرة الأخيرة في التضخم العالمي إلى عودة المناقشات حول آليات تحديد الأجور وقدرتها على حماية القوة الشرائية لدى العمال مع الحفاظ في الوقت نفسه على الاستقرار الاقتصادي. وقد استُخدمت مجموعة من أدوات السياسة العامة للتخفيف من الآثار السلبية الناجمة عن الأزمات الاقتصادية وأزمات تكلفة المعيشة، بما في ذلك تعديلات الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن التدابير المالية محددة الأهداف وعلاوات الطاقة والإعانات أثناء العمل وغيرها من التحويلات الاجتماعية.[١٦٦] واتساقاً مع اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، يتجه عدد متزايد من الدول الأعضاء إلى إشراك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في تحديد الحد الأدنى للأجور ومراجعته.[١٦٧]

١٣٢. وعزّز المكتب التنسيق في مجال المفاوضة الجماعية بشأن الأجور، من خلال نشر استعراض عالمي للمفاوضة الجماعية والأجور في عام ٢٠٢٣،[١٦٨] فضلًا عن دعم إدراج بنود الأجور في الاتفاقات الجماعية وتعزيز عمليات التفاوض، على النحو المبيّن في الفصل ١. ويُعدّ التفعيل التدريجي للأجور المعيشية موضوعاً متزايد الأهمية في إطار الحوار الاجتماعي. وفي عام ٢٠٢٤، نظّم المكتب اجتماع خبراء لوضع المبادئ الأساسية لتقدير الأجور المعيشية وتفعيلها. وتوفّر استنتاجات هذا الاجتماع إرشادات للدول الأعضاء، وتحدّد آليات لتحسين الدعم الذي يقدّمه المكتب لها، بما يشكّل أساساً لتعزيز المشاركة الثلاثية في المستقبل. ومع ذلك، فإنّ التعقيد التقني المرتبط بتفعيل الأجور المعيشية عبر آليات تحديد الأجور القائمة، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، يستلزم تعزيز بناء القدرات لضمان مشاركة مستنيرة من جانب الشركاء الثلاثيين.[١٦٩] وقد انصبّ دعم منظمة العمل الدولية للهيئات المكوّنة الثلاثية في كولومبيا، كوستاريكا، كوت ديفوار، إثيوبيا، الهند، فيتنام على بناء القدرات تحقيقاً لهذه الغاية.

وقت العمل

١٣٣. يتطور وقت العمل بصورة مستمرة استجابة للتحولات في عالم العمل، حيث تعاني فئات كبيرة من القوة العاملة من ساعات عمل إما طويلة للغاية أو قصيرة للغاية، مما يؤثر على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.[١٧٠] وقد ساهم دعم المكتب للحوار الثلاثي في إصلاحات قانونية وتنظيمية هامة أثرت في ساعات العمل والعمل بدوام جزئي وفترات الراحة والعمل عن بعد (كوت ديفوار، مدغشقر، توغو). وفي عام ٢٠٢٥، ساهم المكتب في رفع مكانة وقت العمل في جداول الأعمال الوطنية في أمريكا اللاتينية من خلال سلسلة من الندوات الثلاثية عبر الإنترنت شملت ١٦ بلداً. ويسّرت عمليات التبادل هذه الحوار وتقاسم المعارف بشأن التنظيم عن طريق التشريع أو الاتفاقات الجماعية. كما أسفر الحوار الاجتماعي الثنائي عن

---

[١٦٤] انظر: Anner, “Wildcat Strikes”; ILO–IFC Better Work, “Social Dialogue at Work: Insights from the Global Garment Industry”

[١٦٥] انظر
Janine Berg, Sean Cooney and Sévane Ananian, “How to Strengthen the Institutions of Work”, in *World Employment and Social Outlook: The Value of Essential Work*, 2023, 141–177.

[١٦٦] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*

[١٦٧] انظر
ILO, *Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*, 2020; ILO, *Global Wage Report 2024–25.*

[١٦٨] انظر: ILO, *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*, 2023

[١٦٩] انظر: ILO, *Meeting of Experts on Wage Policies, including Living Wages*, Conclusions, MEWPLW/2024/7, 2024

[١٧٠] انظر: ILO, *Working Time and Work–Life Balance Around the World*, 2022

تحسينات ملحوظة، حيث أدى دعم المكتب لعمليات المفاوضة الجماعية إلى إبرام اتفاقات جماعية تتضمن بنوداً بشأن وقت العمل وتحسين الأرضيات القانونية، على نحو ما ورد في الفصل ١.

بيئات عمل آمنة وصحية

١٣٤. أدى الحوار الاجتماعي دوراً حاسماً في تعزيز بيئات عمل آمنة وصحية، حيث يجري إزالة المخاطر أو الحد منها ودمج الوقاية في الثقافات التنظيمية. وقد دعم المكتب الدول الأعضاء في مراجعة القوانين واللوائح لتتماشى مع الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيتين، وعزز سير عمل نظم السلامة والصحة المهنيتين من خلال تشجيع النُهج التشاركية التي تعزز الاستجابة السريعة والاستدامة والشرعية من خلال الحوار الاجتماعي. وقد أدت جائحة كوفيد-١٩ إلى موجة من مبادرات الحوار الاجتماعي على جميع المستويات، وما زالت هذه المبادرات تصيغ ممارسات السلامة والصحة المهنيتين. ووفقاً لبحث أجراه المكتب، استخدمت نسبة ٨١ في المائة من ١٣٣ دولة عضواً شملتها الدراسة الاستقصائية شكلاً من أشكال الحوار الاجتماعي في استجاباتها لكوفيد-١٩، مما أسفر عن نتائج ملموسة اشتملت على تعديلات تشريعية وتدابير جديدة للسلامة والصحة المهنيتين.[١٧١]

١٣٥. وفي ناميبيا، قاد فريق العمل الثلاثي الوطني المعني بالسلامة والصحة المهنيتين عملية وضع وتنفيذ واستعراض سياسات السلامة والصحة المهنيتين، بما في ذلك المبادئ التوجيهية للتأهب في مكان العمل، ومشروع قانون السلامة والصحة المهنيتين ومشروع مدونة ممارسات بشأن رفاه العمال المستخدمين التي تتناول الأمراض المعدية وغير المعدية والعنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الصحة الذهنية للعمال. وفي جنوب أفريقيا، أدى المجلس الاستشاري الوطني للسلامة والصحة المهنيتين دوراً حيوياً في وضع واعتماد استراتيجية السلامة والصحة المهنيتين للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٩. وقد دعمت منظمة العمل الدولية لجنة ثلاثية خاصة في وضع تدابير للسلامة والصحة المهنيتين مخصصة لقطاعي الزراعة والحراجة. كما دعم برنامجها الذي يحمل اسم "السلامة + الصحة للجميع" منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في صياغة سياسات السلامة والصحة المهنيتين، لا سيما من خلال إنشاء وتيسير عمل الهيئات الاستشارية الثلاثية الوطنية والإقليمية المعنية بالسلامة والصحة المهنيتين (إندونيسيا، نيبال). وبين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٤، دعم البرنامج إنشاء أو تعزيز أكثر من ٦٣٠ لجنة معنية بالسلامة والصحة المهنيتين على مستوى المنشأة ووفّر التدريب لما يقرب من ٢٥ ٠٠٠ شخص من ممثلي منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل لتمكينهم من تقديم خدمات السلامة والصحة المهنيتين لأعضائهم.

الحماية الاجتماعية

١٣٦. سلّطت المناقشة المتكررة الثانية بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢١ الضوء على المساهمة الهامة للحوار الاجتماعي في وضع نظم شاملة وجامعة ومستدامة تسترشد بتوصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢).[١٧٢] وفي هذا السياق، ساهمت المشاورات الثلاثية، التي غالباً ما تكون مصرح بها قانوناً أو مدمجة على المستوى المؤسسي، في صياغة حوارات سياسية بشأن إصلاحات الحماية الاجتماعية، لا سيما في أنغولا، قيرغيزستان، ملاوي ومنغوليا، موزامبيق، ميانمار، طاجيكستان. وفي أنغولا، ساهم الحوار الاجتماعي بفعالية في تعزيز الإطار الوطني للحماية الاجتماعية وبناء توافق في الآراء للتماشي مع اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وتهيئة البلد ليصبح ثاني عضو في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي يصادق على هذه الاتفاقية في عام ٢٠٢٥.[١٧٣] كما أسهم الحوار الاجتماعي في تنفيذ نظم الحماية الاجتماعية والإشراف عليها عبر نُهج تشاركية تعزّز الشرعية، وتحسّن سرعة الاستجابة، وتدعم الاستدامة. وفي بولندا، يتولّى مجلس الحوار الاجتماعي رصد عتبات الدخل المحدِّدة لأهلية الحصول على الإعانات العائلية والاجتماعية المموّلة من الضرائب، ويقترح تعديلات تكفل استمرار مواءمة النظام لاحتياجات الأسر المعيشية.[١٧٤]

١٣٧. وتمشياً مع التوصية رقم ٢٠٢، وسّعت بعض الدول الأعضاء نطاق المشاركة في عمليات أو هيئات الحوار الاجتماعي، ليس فقط مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، بل أيضاً مع المنظمات الأخرى المعنية والممثلة للأشخاص المعنيين. وعلى سبيل المثال، خصصت مجالس الضمان الاجتماعي الثلاثية في موريشيوس مقاعد للعمال من الصناعات الرئيسية مثل صناعة السكر؛ وخصصت غانا وسيراليون مقاعد دائمة في المجالس للمعلمين؛ وضمنت بوروندي مناصب

---

[١٧١] انظر: ILO, *A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19*, 2021, 8

[١٧٢] منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، ٢٠٢١.

[١٧٣] انظر: ILO, "Angola Strengthens its Commitment to the ILO with the Ratification of Seven Conventions", 11 June 2025

[١٧٤] انظر:
Jacek P. Męcina, *Social Dialogue in Face of Changes on the Labour Market in Poland: From Crisis to Breakthrough*, ILO and University of Warsaw, 2017, 393.

مخصصة للخدمات العسكرية وضباط الشرطة في المجالس الثلاثية. وفي الهند، اشترط المجلس الوطني للضمان الاجتماعي المعني بالعمال من الاقتصاد غير المنظم إشراك ممثلي العمال وأصحاب العمل من هذا الاقتصاد، إلى جانب الجهات الفاعلة المعنية في المجتمع المدني، وذلك بهدف توسيع نطاق الحماية ليشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم.

٣-٢-٢ تعزيز العمالة الكاملة والمنتِجة

سياسة العمالة

١٣٨. يكتسي الحوار الثلاثي واسع النطاق أهمية حاسمة في الربط بين أهداف الاقتصاد الكلي وأهداف سياسة العمالة.[١٧٥] وحتى عام ٢٠٢٥، سجلت بوابة سياسة العمالة التابعة لمنظمة العمل الدولية ٦٦ سياسة عمالة وطنية تضمنت الحوار الاجتماعي بشكل صريح، وهذا يمثل زيادة بنسبة ١٤ في المائة منذ عام ٢٠١٩. وبين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٥، دعم المكتب الحوار الاجتماعي في أكثر من ٥٠ دولة عضواً من أجل تصميم أو تنقيح سياسات العمالة الوطنية و٣٧ استراتيجية بشأن عمالة الشباب. وشكّل "مختبر تصميم سياسات العمالة" أحد الإنجازات البارزة، وقد جرى تطبيقه في أكثر من ٢٠ دولة عضواً (بما في ذلك بوروندي، غانا، ناميبيا، بيرو، سري لانكا، جنوب السودان، تايلند، فيتنام)، مما أسهم في إشراك الشركاء الاجتماعيين على امتداد دورة السياسات.

١٣٩. وأسهم الحوار الاجتماعي، بدعم من منظمة العمل الدولية، في تحقيق نتائج على صعيدي السياسات والتشريعات. ففي سري لانكا وغابون، قامت الهيئات الثلاثية بإضفاء الطابع المؤسسي على الحوار في جميع مراحل وضع سياسة العمالة الوطنية، وأُدرجت بيرو بنود الحوار الاجتماعي في إطار التنفيذ. وفي موزامبيق، جرى دمج أهداف العمالة في تخطيط التنمية الوطني بمشاركة الشركاء الاجتماعيين. وأظهر الأداء المؤسسي تقدماً أيضاً، فبدى تحسن في وتيرة ونوعية الاجتماعات (كينيا، جمهورية مولدوفا، تايلند) وتآزر أفضل بين مساهمات الشركاء الاجتماعيين ودورات تخطيط الميزانية (أوغندا وموزامبيق). كما عزّز المكتب مشاركة الفئات ناقصة التمثيل، بما في ذلك الشباب والنساء (غانا، بيرو، رواندا)، بينما طبقت منظمات العمال في الاقتصاد غير المنظم (غامبيا، ملاوي، رواندا، زمبابوي) أطر المسؤولية المشتركة مع رابطات وتعاونيات العمال في هذا الاقتصاد.

تنمية المهارات

١٤٠. تعتمد الهيئات المكونة بشكل متزايد نهجاً قطاعية لتحسين ربط العمل بالتعليم والتدريب، لا سيما من خلال الهيئات الثلاثية للمهارات القطاعية.[١٧٦] واستناداً إلى القرار بشأن المهارات والتعلم المتواصل الذي اعتمده المؤتمر في دورته ١٠٩ (٢٠٢١)، فإنّ النهج المتكامل الذي يربط السياسات الاقتصادية والصناعية بأهداف العمالة والمهارات من خلال حوار فعال وشامل يمكن أن يعزز خطط المهارات بشكل كبير.[١٧٧] وتحقيقاً لهذه الغاية، دعم المكتب إضفاء الطابع المؤسسي على الحوار بشأن تنمية القوى العاملة، مما دعم الملكية المشتركة للمعايير والمناهج المهنية وعزز المواءمة بين الاحتياجات القطاعية والاستراتيجيات الوطنية.

١٤١. وانخرط الشركاء الاجتماعيون في الإدارة السديدة لنظم التدريب وشاركوا بصورة نشطة في الاعتراف بالمهارات المهنية وفي إصلاحات نظام التدريب المزدوج وأطر المؤهلات الوطنية، وجرى ذلك في الغالب من خلال المجالس القطاعية الرسمية أو آليات التنسيق الوطنية. وخلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٥، امتدّت تدخلات المكتب إلى ١٠٥ دول أعضاء، مع مشاركة ثلاثية في جميع أطر الإدارة السليمة، وفي مراحل التشخيص وتخطيط التنفيذ. وقد عززت هذه الإجراءات القدرة الوطنية على تحديد عدم التطابق في المهارات والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من المهارات ورسّخت نماذج الإدارة السديدة والتمويل المتعلقة بنظم المهارات، هذا فضلاً عن دعم التحولات الرقمية. كما أفضت عدة مبادرات إلى تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المساهمة في الإدارة السديدة للمهارات، بما في ذلك نشر *دليل تنمية المهارات والتعلم المتواصل: دليل الموارد لمنظمات العمال* الصادر عن منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٠ ونشر تقريرها عن *منظمات أصحاب العمل في الإدارة السديدة للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم المهارات*، وقد استرشدت بهذين المنشورين مشاريع في مصر، الأردن، كينيا.

---

[١٧٥] انظر: ILO, *Global Employment Policy Review 2025*

[١٧٦] انظر: ILO, "Tripartite Sector Skills Bodies", ILO Policy Brief, January 2021

[١٧٧] انظر:
ILO, "Empowering People, Strengthening Societies: Investing in Skills and Lifelong Learning", Policy Brief prepared for the Second World Summit for Social Development, July 2025.

٣-٢-٣ التعامل مع التحوّلات في عالم العمل

الرقمنة واقتصاد المنصات

١٤٢. يؤدي الحوار الاجتماعي دوراً رئيسياً في التعامل مع تحديات وفرص التحول الرقمي، من خلال تعزيز السياسات والأطر التنظيمية التي تضمن استفادة العمال وأصحاب العمل والمجتمعات من الابتكار وتصون في الوقت نفسه الحقوق وتحد من أوجه انعدام المساواة. وتؤدي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أدواراً حاسمة في ضمان تقاسم فوائد الرقمنة على نطاق واسع، إلى جانب التخفيف من مخاطر نزوح العمال المستضعفين والحفاظ على تنافسية المنشآت. وتقود منظمات كثيرة بالفعل مبادرات لإعادة اكتساب المهارات والتدريب، سواء بشكل مستقل أم من خلال شراكات قطاعية.[١٧٨] ويمكن للحوار الاجتماعي أن يساهم في سياسات إعادة التدريب وإعادة توزيع المهارات التي توازن بين الابتكار وحماية العمال.[١٧٩]

١٤٣. ويتطلب انتشار النظم القائمة على الخوارزميات نُهجاً شاملة تشرك مشاريع الأعمال بفعالية، بالاستناد إلى الممارسات المسؤولة المدمجة في نُظم الموارد البشرية والإدارة، بالتوازي مع ضمان تمثيل مصالح العمال وشواغلهم، بمن فيهم العمال الأكثر استضعافاً.[١٨٠] وثمة تأثيرات لتلك النظم أيضاً على الشركاء الاجتماعيين، ومنها الحاجة إلى تصميم استجابات لمسائل تزداد تعقيداً وتتطور بسرعة. وفي هذا السياق، من الضروري ضمان حقوق العمال في تلقي المعلومات والتشاور بشأن التغيرات التكنولوجيّة التي تؤثر على ظروف عملهم وإمكانية وصولهم إلى العمل، إلى جانب حماية السرية عند اللزوم.[١٨١] و تُبيّن البحوث أنّ ٤٢ في المائة من منظمات العمال في أوروبا تشارك بالفعل في مفاوضات بشأن الذكاء الاصطناعي، وقد أفاد خُمس هذه المنظمات بوجود اتفاقات قائمة في هذا المجال.[١٨٢] وفي الصناعات الإبداعية، يمكن للاتفاقات الجماعية، على غرار مذكرة الاتفاق المبرمة بين نقابة الكتّاب الأمريكية وتحالف منتجي الأفلام والتلفزيون في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٣، أن تعالج استخدام الذكاء الاصطناعي وأثره على العمل. وتتضمن الاتفاقات الجماعية بشكل متزايد بنوداً بشأن شفافية الخوارزميات وآليات التشاور مع العمال والتزامات إعادة اكتساب المهارات وإعادة توزيعها وحماية الحقوق الرقمية.[١٨٣]

١٤٤. وبالرغم من ذلك، قد تتطلب القوانين في بعض الولايات القضائية تكييفاً كي تتناول استخدام البيانات الشخصية وتعزيز الشفافية والمساءلة فيما يتعلق بالقرارات المؤتمتة المرتبطة بالتوظيف وجدولة العمل وتقييم الأداء والفصل من العمل.[١٨٤] ويمكن للحوار الاجتماعي أن يسهم في دعم الابتكار في هذا المجال. ففي عام ٢٠٢٣، على سبيل المثال، أرست شركة دويتشه تيليكوم، من خلال بيانها بشأن الذكاء الاصطناعي المعتمد لدى "مجلس أعمال المجموعات"، إطاراً يستند إلى المعايير الوطنية ومعايير الاتحاد الأوروبي، ويتضمّن المساءلة والشفافية، واتخاذ قرارات متمحورة حول الإنسان، ومشاركة العمال في تقييم المخاطر، فضلاً عن حظر ممارسات البيانات التطفلية.[١٨٥] وفي عام ٢٠٢٤، أقر مجلس إدارة منظمة العمل

---

[١٧٨] انظر:
ILO and OECD, *Social Dialogue, Skills and COVID-19*, The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2020, 2020; Pawel Gmyrek et al., "Generative AI and Jobs: A 2025 Update", ILO Research Brief, May 2025; UN Women and UN Department of Economic and Social Affairs (DESA), *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot*, 2025.

[١٧٩] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*

[١٨٠] انظر:
Virginia Doellgast et. al., "Global Case studies of Social Dialogue on AI and Algorithmic Management", ILO Working Paper 144, 2025.

[١٨١] التوصية رقم ٩٤؛ التوصية رقم ١٢٩.

[١٨٢] انظر:
UNI Europa, "New Studies Show 42 Per Cent of Trade Unions are Already Negotiating on AI and Algorithmic Management Across Service Economy", 15 March 2024.

[١٨٣] انظر:
UNI Global Union, *Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action – A Guide for Workers and Unions*, 2023; see also UNI Europa, Friedrich-Ebert-Stiftung and WageIndicator, "A Database of AI and Algorithmic Management in Collective Bargaining Agreements", 15 March 2024.

[١٨٤] انظر:
Abraha Halefom, "Navigating Workers' Data Rights in the Digital Age: A Historical, Current, and Future Perspective on Workers' Data Protection", ILO Working Paper 149, 2025.

[١٨٥] انظر: Deutsche Telekom, "Artificial Intelligence at Deutsche Telekom", 7 December 2023

الدولية بأنّ التقدم في تكنولوجيا المعلومات واستخدام الخوارزميات وأدوات المراقبة في أماكن العمل يتطلب التحلي بالحذر، ودعا إلى عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية في ظلّ العصر الرقمي.[١٨٦]

١٤٥. وبالرغم من أنّ هذا المجال لا يزال محل نزاع، إلا أنّ حلولاً تنظيمية مبتكرة بدأت تبرز في عدد من الدول الأعضاء. ففي كندا، أدت المشاركة الثلاثية إلى تعديلات تشريعية في عام ٢٠٢٤ وضعت معايير الحد أدنى للأرباح مع الحفاظ على المرونة التشغيلية للمنصات، بينما عدّلت شيلي قانون العمل في عام ٢٠٢٢ لمنح عمال المنصات (سواء المستخدمين أم العاملين لحسابهم الخاص) الحق في تكوين نقابات العمال والمشاركة في المفاوضة الجماعية بموجب شروط معينة.[١٨٧] وفي المكسيك، جرى إصلاح قانون العمل الفيدرالي في عام ٢٠٢٤ ليضمن الحقوق الجماعية وأنشأ نظاماً تجريبياً يتيح الوصول إلى الضمان الاجتماعي. وفي سنغافورة، يعترف قانون عمال المنصات لعام ٢٠٢٤، الذي جرى وضعه بمشاركة ثلاثية، بعمال المنصات باعتبارهم فئة مميزة ويوفر لهم مساهمات الضمان الاجتماعي وحماية السلامة والصحة المهنيتين والحق في التمثيل.[١٨٨] وفي إسبانيا، يقرّ "قانون رايدر" لعام ٢٠٢١ صفة المستخدمين لعمال التوصيل، ويُلزم بأن تتسم الإدارة الخوارزمية بالشفافية.[١٨٩] كما أنّ توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن عمل المنصات (لعام ٢٠٢٤) يعزز الحوار الاجتماعي ويتطلب من منصات العمل أن تضمن الشفافية فيما يتعلق بنظم الرصد واتخاذ القرار المؤتمتة.[١٩٠]

١٤٦. وفي الأردن، دعم المكتب وضع توصيات لتعزيز العمل اللائق في اقتصاد المنصات، بما في ذلك إنشاء لجنة وطنية للحوار الاجتماعي من أجل تنسيق المشاركة بين الجهات الفاعلة في اقتصاد المنصات والنظر في إصلاحات قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. وأطلقت أرمينيا عقب انعقاد ورشة عمل ثلاثية بدعم من منظمة العمل الدولية دراسة استقصائية شاملة عن ظروف عمل عمال المنصات وإمكانية وصولهم إلى العمل اللائق. وفي بيرو، انعقد حوار ثلاثي بمدخلات تقنية من المكتب وتناول مقترحات حكومية لإصلاحات قانونية تعالج العمل عبر المنصات. وأنشأت البرازيل فريق عمل ثلاثي لوضع مقترحات تنظيمية شاملة لأنشطة المنصات الرقمية. وفي كولومبيا، يسّرت الحكومة اتفاقاً بين منصة رقمية كبرى ونقابة تمثل عمال التوصيل، حيث وضع حداً أدنى للمبلغ المستحق مقابل كل عملية توصيل ومبالغ إضافية لكل كيلومتر، بالإضافة إلى الاعتراف رسمياً بتلك النقابة.

١٤٧. وتتباين النهج التنظيمية الوطنية المتعلقة بعلاقات العمل عبر المنصات. فعلى سبيل المثال، اعتمدت شيلي ونيوزيلندا أطراً تنظيمية أقل صرامة نسبياً، مع وضع أحكام أساسية تنظّم المفاوضات الجماعية. ولا تُلزم هذه الأطر الأطراف بالمشاركة في المفاوضة، مما يتيح مرونة في التنفيذ. وفي المقابل، أرست فرنسا نظماً رسمية تُلزم بإجراء مفاوضة جماعية بشأن مواضيع تُحدَّد باتفاق الأطراف، وتقرّ بحق عمال المنصات العاملين لحسابهم الخاص في اتخاذ إجراءات منظَّمة. واستحدثت أستراليا فئة جديدة تُسمّى "العامل في وضع مماثل للمستخدم"، مما أتاح إجراء المفاوضة الجماعية، ولا سيما في قطاعي التوصيل والنقل، مع الإبقاء على طابع طوعي لهذه المفاوضات.[١٩١]

انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع

١٤٨. اعتمدت الدورة ١١١ (٢٠٢٣) للمؤتمر القرار بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، مؤكدة على المكانة المركزية التي يتمتع بها الحوار الاجتماعي في عمليات وضع السياسات وتنفيذها. وقد دعم المكتب حوارات سياسية بشأن الانتقال العادل وتقييمات الوظائف الخضراء ودمج أولويات سوق العمل في عمليات الانتقال في مجال البيئة والطاقة (كوت ديفوار، قيرغيزستان، نيجيريا). وبالرغم من ذلك، لم تجر الاستفادة من مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية بكامل طاقتها في بعض السياقات، ولا يزال الشركاء الاجتماعيون غير منخرطين بشكل منهجي. وفي عام ٢٠٢٤، وقّع المكتب على "دعوة إلى العمل على تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل انتقال عادل إلى اقتصاد قادر على الصمود ومنخفض

---

[١٨٦] انظر:
ILO, *Minutes of the 350th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.350/PV, 2024; GB.350/INS/2/1/Decision.

[١٨٧] انظر: Forsyth and McCrystal, "Collective Bargaining and Collective Action in the Platform Economy"

[١٨٨] انظر:
ILO. "Platform Work Associations and the Platform Workers Act in Singapore: The Role of Trade Unions", ILO Brief, June 2025.

[١٨٩] انظر:
Angel M. Caballero, "New Regulations on Platform Work: Fragmented Responses to Issues of Work Fragmentation", *Capital & Class* 49, No. 2 (2024): 183-190.

[١٩٠] انظر:
Official Journal of the European Union, Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, PE/89/2024/REV/1, 2024.

[١٩١] انظر: Government of Australia, Fair Work Ombudsman, "Employee-like Workers", 2024

الكربون" في مؤتمر هامبورغ للاستدامة بالتعاون مع الحكومة الألمانية والشركاء الاجتماعيين، مشدداً على دور الحوار الاجتماعي في التوفيق بين التنافسية الاقتصادية والأهداف البيئية والحماية الاجتماعية. كما اضطلع المكتب بدور نشط في العمليات متعددة الأطراف، من خلال مشاركته في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ، بما في ذلك برنامج عمل الانتقال العادل الذي جرى انشاؤه في الدورة السابعة والعشرين لمؤتمر الأطراف، حيث أسهم في تيسير المشاركة الثلاثية في المناقشات المتصلة بآثار سياسات المناخ على سوق العمل والمهارات والتمويل والحماية الاجتماعية.

١٤٩. وتُظهر التطوّرات الإيجابية ما يمكن أن يحقّقه الحوار الاجتماعي. فقد أنشأت سورينام لجنة وطنية للحوار الاجتماعي بشأن الانتقال العادل في عام ٢٠٢٥ بهدف مناقشة أولويات العمالة والأولويات الاجتماعية تمهيداً لتقديم مساهمتها الثالثة المحددة وطنياً بموجب اتفاق باريس. وفي أوروغواي، ساهم الحوار الاجتماعي في وضع خارطة طريق لانتقال مستدام في مجال الطاقة يعزز العمالة والتنافسية والمساواة بين الجنسين. كما أسهمت منظمة القطاع الخاص في جامايكا، إلى جانب مجموعات مشاريع الأعمال القطاعية، بدور نشط في إعداد المساهمة المحددة وطنياً الثالثة للبلد واستراتيجيته طويلة الأجل لخفض الانبعاثات وتعزيز القدرة على الصمود إزاء تغيّر المناخ، ولا سيما في قطاعات السياحة والبناء وخدمات الطاقة. وأصدرت غانا بلاغاً ثلاثياً في عام ٢٠٢٥ التزمت فيه بإدماج مبادئ الانتقال العادل في مساهمتها الثالثة المحددة وطنياً، بما في ذلك تنمية الاقتصاد الأخضر والدائري والمهارات والمساواة بين الجنسين واستدامة المنشآت. وفي جنوب أفريقيا، توفر اللجنة الرئاسية المعنية بالمناخ والمجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل منصات للحوار بشأن قوانين العمل والسياسات المناخية وتنفيذ "خطة استثمار الانتقال العادل في قطاع الطاقة" على مختلف المستويات. وفي إندونيسيا، انعقدت مشاورات ثلاثية بدعم من المكتب أرشدت إدراج مبادئ الانتقال العادل في استراتيجيات الوظائف الخضراء وخطط المهارات الوطنية.

١٥٠. وتوضح الاتفاقات الجماعية المبرمة على مستوى المنشأة أو الصناعة في قطاعات مثل صناعة السيارات والنقل العام والطاقة كيف يمكن للمفاوضة الجماعية أن تعالج شواغل القوة العاملة بالتوازي مع الدفع قدماً بالأهداف البيئية من خلال ممارسات جيدة موثقة، كما هو الحال في شيلي، ألمانيا، غانا، الهند، جمهورية كوريا، المملكة المتحدة. وفي ألمانيا، على سبيل المثال، أُبرم اتفاق جماعي يشمل ٨ ٠٠٠ عامل في صناعة الليغنيت للحيلولة دون فصل العمال وإتاحة فرص إعادة التدريب والحفاظ على برامج التلمذة الصناعية أثناء مرحلة الاستغناء عن الفحم.[١٩٢]

الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

١٥١. عقد المؤتمر في دورته ١١٣ (٢٠٢٥) مناقشة عامة بشأن النُهج الابتكارية في معالجة الطابع غير المنظم وتعزيز الانتقال إلى الطابع المنظم من أجل تحقيق العمل اللائق. وقد أقرت الوثيقة الختامية بأنّ الحوار الاجتماعي الشامل هو شرط مسبق لمعالجة الطابع غير المنظم وأحد الدروس الرئيسية المستخلصة من عشر سنوات من تنفيذ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). كما وردت الطابع غير المنظم في نتائج المناقشة المتكررة بشأن حماية العمل في عام ٢٠٢٣ والمناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٤ والمناقشة العامة بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية في عام ٢٠٢٤.

١٥٢. وتنص التوصية رقم ٢٠٤ على وجوب إعمال الحقوق الأساسية للعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم. وتدعو السلطات إلى الاستفادة من آليات ثلاثية تشارك فيها مشاركة كاملة المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، على أن تضم في صفوفها، وفقاً للممارسة الوطنية، ممثلين عن منظمات قائمة على العضوية وممثلة للعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم. وهذا أمر بالغ الأهمية بالنسبة إلى العاملين لحسابهم الخاص، الذين يشكلون نسبة تقارب ٥٠ في المائة من العمالة غير المنظمة. وقد عززت نتائج المناقشة العامة لعام ٢٠٢٥ هذا الإطار، مؤكدة على وجوب إتاحة الفرص للعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم كي يعبّروا عن آرائهم ويدافعوا عن مصالحهم عند اتخاذ قرارات تهمهم.[١٩٣] ويشمل ذلك إنشاء منظمات واتحادات عامة من اختيارهم والانضمام إليها والوصول إلى آليات الحوار الاجتماعي.

١٥٣. وبالرغم من هذا التقدم، لا يزال معظم العمال والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم يواجهون عقبات كبيرة أمام المشاركة في الحوار الاجتماعي. فغالباً ما تكون المنظمات الممثلة لهم غير معترف بها رسمياً، أو تكون قواعد التمثيل تحد من قدرتهم على المشاركة. ولا تزال الفجوات قائمة في التغطية القانونية المتعلقة بالاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، كما أنّ الموارد المالية والتقنية المحدودة تقيد المشاركة، لا سيما مشاركة الوحدات الاقتصادية الصغيرة والنساء.

---

[١٩٢] انظر: Schmidt and Braga, "The Role of Collective Bargaining in Promoting Just Transitions"

[١٩٣] منظمة العمل الدولية، *نتيجة اللجنة المعنية بالمناقشة العامة بشأن تعزيز عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة*، الوثيقة ILC.113/Record No. 7A، ٢٠٢٥، الفقرة ١١ من الاستنتاجات.

١٥٤. ومن أجل تعزيز الحوار الاجتماعي في الاقتصاد غير المنظم، أعدّ المكتب مجموعة أدوات مُصمَّمة خصيصاً لدعم الحوار الاجتماعي في الاقتصاد غير المنظم واختبرها في الهند بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وقد صمّم المكتب هذه المجموعة لتكون أساساً لتنظيم الشركاء الاجتماعيين، ولاقت تأييداً قوياً منهم. ومنذ ذلك الحين، جرى تكييفها لتنفيذها في نيبال، ويجري التخطيط لتوسيع نطاقها لتشمل بلدان أخرى في جنوب آسيا، فضلًا عن تكييفها مع أقاليم أخرى. كما واصل المكتب تعزيز المشاركة الفعالة في الحوار الاجتماعي بما يضمن إتاحة استراتيجيات الانتقال إلى الطابع المنظم وسهولة الوصول إليها، مع مراعاة احتياجات العمال والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم. وتشمل التدخلات تعميق فهم دوافع الاقتصاد غير المنظم، ووضع استراتيجيات للانتقال إلى الطابع المنظم، وتنفيذ نُهج مبتكرة استناداً إلى أكثر من ٨٠ دراسة تشخيصية. ومنذ عام ٢٠١٨، تم إعداد ٦٦ استراتيجية أو خطة عمل وطنية أو قطاعية أو موجّهة لأهداف محددة لإضفاء الطابع المنظم، وقد نال معظمها دعم الشركاء الثلاثيين.

١٥٥. وثمة أمثلة على منظمات تضطلع بدور مباشر في الحوار الاجتماعي الثلاثي، بما يبرز مسارات يمكن توسيع نطاقها. ففي هذا السياق، تشارك رابطة النساء العاملات لحسابهنّ الخاص في الهند في الحوار الاجتماعي على مستويات متعددة، لتمثيل العاملين لحسابهم الخاص والعمال في الاقتصاد غير المنظم، ولا سيما النساء سعياً منهن إلى ضمان حصول أعضائها على العمل والدخل والغذاء والضمان الاجتماعي. وفي ناميبيا، تمثل المنظمة الناميبية للقطاع غير المنظم العمال والوحدات الاقتصادية في هذا الاقتصاد في المفاوضات والحوار الاجتماعي الثلاثي، بما يشمل مشاركتها في الفريق العامل الوطني المعني بالطابع غير المنظم، وكذلك في عملية إعداد مدونة سلوك ذاتية التنظيم بشأن الاقتصاد غير المنظم في عام ٢٠٢١، بمشاركة أصحاب مصلحة متعددين.

١٥٦. ويتضح أن الاعتراف بالمهارات وتنميتها يشكلان عنصراً فعالاً في الاقتصاد غير المنظم، كما يسهمان في دعم الجهود الرامية إلى الانتقال نحو الطابع المنظم. فعلى سبيل المثال، دعم المكتب في عام ٢٠٢١ وزارة العمل والضمان الاجتماعي في جامايكا في إعداد "خطة العمل بشأن الانتقال إلى طابع المنظم " لصالح العمال المنزليين وصيادي الأسماك. وتقر الخطة بالتدريب وتعزيز المهارات والشهادات الرسمية بوصفها أدوات لزيادة القوة التفاوضية لدى العمال المنزليين وتحفيز التسجيل والمشاركة في الضمان الاجتماعي، وأعقبتها عملية تشاورية ضمت أطرافاً متعددة من بينها نقابة العمال المنزليين في جامايكا.[١٩٤]

التحولات الديمغرافية والعمل المنزلي

١٥٧. تؤدي التحولات الديمغرافية إلى تغيير ملامح أسواق العمل وأنماط الطلب على الرعاية، حيث يبرز اقتصاد الرعاية، بما في ذلك العمل المنزلي، كقطاع متزايد الأهمية لاستحداث فرص العمل. ومنذ اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، باتت منظمات العمال المنزليين تتمتع بالتمثيل في الحوار الاجتماعي نتيجة تزايد عدد نقابات العمال المنزليين. ويستوفي هذ الأمر الاقتضاء الوارد في الاتفاقية بشأن التشاور مع المنظمات التمثيلية عند اعتماد قوانين وسياسات لهذا القطاع. وقد زاد إدماجها بشكل أكبر منذ عام ٢٠١٩، بما في ذلك خلال جائحة كوفيد-١٩ حين ساهمت هذه المنظمات في صياغة تدابير الطوارئ في بلدان مثل الأرجنتين وبيرو.

١٥٨. وبالرغم من القيود القانونية والاجتماعية والعملية، تمكّن العمال المنزليون من تشكيل نقابات عمال وأبرموا اتفاقات جماعية مع منظمات ممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، حيثما وجدت، في عدد قليل ولكن متزايد من السياقات.

١٥٩. وفي البرازيل، حُرم العمال المنزليون لفترة طويلة من حق تكوين النقابات وتوقيع الاتفاقات الجماعية. وقد تغيّر هذا الحال رسمياً مع المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ والتعديل الدستوري رقم ٧٢/ ٢٠١٣ والقانون التكميلي رقم ١٥٠/ ٢٠١٥.

١٦٠. وتفاوضت نقابة العمال المنزليين في ولاية ساو باولو التابعة للاتحاد الوطني للعمال المنزليين مع نقابة أصحاب العمل المنزليين في ولاية ساو باولو على أول اتفاق جماعي بينهما في عام ٢٠١٦، وقد حدّد الاتفاق الأخير للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٦ حداً أدنى للأجور القطاعية أعلى من الحد الأدنى الوطني للأجور، بما يضمن حقوقاً متساوية للعمال المنزليين المهاجرين، بما في ذلك منح الإجازات الساعيّة مدفوعة الأجر لتسوية وضع الهجرة، وتعزيز حقوق التمثيل والمساواة في المعاملة. وسيصدر في عام ٢٠٢٦ بحث أجراه المكتب عن تجربة ساو باولو ونتائجها وشروط تكرارها.

---

[١٩٤] انظر:
ILO, *Decent Work for Domestic Workers through Skills Development: A Theory of Change*, 2025; Simon Black and Lauren Marsh, "Achieving Decent Work for Domestic Workers in Jamaica: Progress and Prospects Seven Years After the Ratification of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)", Canada-Caribbean Institute, Brock University, 2023.

١٦١. وفي إيطاليا، أبرمت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في عام ١٩٧٤ اتفاقاً جماعياً وطنياً للعمال المنزليين، بمن فيهم المهاجرون، وتم تجديده لاحقاً في مناسبات عدة كانت آخرها في عام ٢٠٢٥. ويحدد الاتفاق ساعات العمل والضمانات في حالة المرض واشتراكات المعاشات التقاعدية وحماية الأمومة والحق في الإجازات مدفوعة الأجر. كما أسهم تنقيح عام ٢٠٢٥ في تعزيز الدعم المقدم للعمال من الوالدين، بما يشمل إمكانية تمديد الإجازة القانونية للأمومة، وإقرار الحق في إجازة مدفوعة الأجر لرعاية أفراد الأسرة المصابين بأمراض أو إعاقات. وإلى جانب الزيادة في سلم الرواتب، شهدت العلاوة الشهرية الإضافية على راتب العمال الذين حصلوا على شهادة تدريب أو تعلم سابق من الهيئة الثنائية للشركاء الاجتماعيين زيادة بمقدار ثلاثة أضعاف تقريباً.[١٩٥]

١٦٢. وفي فرنسا، أصبح العمال المنزليون مشمولين باتفاق جماعي وطني يخصّ أصحاب العمل الأفراد والعمل في المنازل الخاصة، بما يدعم إضفاء الطابع المهني على العمال المنزليين ويُسهّل إجراءات التسجيل والتصريح الضريبي لأصحاب العمل. ويركّز الفصل الثاني من الاتفاق على مخاطر السلامة والصحة المهنيتين والوقاية من المخاطر وإضفاء الطابع المهني على الموظفين والأنشطة الاجتماعية والثقافية وصناديق الاحتياط ومكافأة التقاعد الطوعي التعاقدية.[١٩٦] كما توجد أمثلة على التنظيم الثنائي أو الثلاثي لظروف العمل في قطاع العمل المنزلي في الأرجنتين، بلجيكا،[١٩٧] أوروغواي.

١٦٣. ولا تزال تحديات كبيرة ماثلة، إذ يشكّل كلّ من الاعتراف بالحوار الاجتماعي وإدماج فئات من العمال فيه عقبتين في بعض البلدان، ومن بين أبرز هذه العوائق انتهاكات حقوق الحرية النقابية.[١٩٨] وتواجه المفاوضة الجماعية عقبات رئيسية في سياقات عديدة، ويتمثل التحدي الرئيسي في غياب الطرف المقابل لأصحاب العمل. وفي الأرجنتين وأوروغواي، أُتيحت المفاوضة الثلاثية عندما قامت الحكومات بدعوة المنظمات التي تمثل الأسر المعيشية إلى تمثيل هذا القطاع في الحوار الاجتماعي. وعلى مستوى الاتحاد الأوروبي، لا يزال الشركاء الاجتماعيون الذين يمثلون العمل المنزلي والخدمات الشخصية والمنزلية يسعون للحصول على اعتراف رسمي بالحوار الاجتماعي في هذا القطاع.

١٦٤. ويُعدّ الحوار الاجتماعي أساساً لإحراز تقدم في ضمان حماية العمل وتوفير حماية اجتماعية شاملة وفعالة. وقد باتت منظمات العمال المنزليين أكثر عدداً وقوة، حيث تنتسب الآن ٩٤ منظمة في ٦٩ بلداً إلى الاتحاد الدولي للعمال المنزليين. وأُنشئت منظمات قطاعية جديدة لأصحاب العمل في باكستان وزمبابوي. ومع استمرار بناء القدرات وتقاسم المعارف والتعلم بين الأقران، يمكن تكرار نماذج الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، واستدامتها من خلال الشبكات التنظيمية والمعرفية.

١٦٥. وتتطلب التحولات الديمغرافية أيضاً تناول إصلاحات المهارات والحماية الاجتماعية من خلال الحوار الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، سلطت المواثيق الاجتماعية الثلاثية على غرار تلك المبرمة في شيلي، إيطاليا، سلوفينيا، جمهورية كوريا، زمبابوي، الضوء على الدور الحاسم لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في صنع القرار بشأن إصلاحات الحماية الاجتماعية والمعاشات التقاعدية والتعليم والتدريب ونظم سوق العمل وسياسات سوق العمل النشطة. وتوضح هذه المواثيق كيف يمكن للحوار الاجتماعي أن يسهم في الإصلاحات المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني ويدعم الجهود الرامية إلى تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل ويعالج بطالة الشباب ويبحث سبل تعزيز فرص العمل للعمال الأكبر سناً ويرشد تحديث نظم الحماية الاجتماعية.[١٩٩]

هجرة اليد العاملة

١٦٦. تشكّل الهجرة سمة بارزة لأسواق العمل المعاصرة، إذ تتطور بالتوازي مع تحولات متعددة في عالم العمل، وتزداد تعقيداً نتيجة تزايد النزوح القسري وتنامي التحركات المختلطة. ورغم ما تتيحه الهجرة من فرص، لا يزال كثير من العمال المهاجرين مستبعدين من عمليات الحوار الاجتماعي. كما أنهم يتركّزون بدرجة كبيرة في الاقتصاد غير المنظم، الذي يطرح بطبيعته تحديات تحدّ من المشاركة في الحوار، فضلاً عن مواجهتهم عقبات عملية مثل حواجز اللغة وغيرها من أشكال الاستبعاد الاجتماعي والقانوني.

---

[١٩٥] انظر:
ILO, "More Protection for Care Workers with the New Collective Agreement for the Domestic Work Sector", 1 November 2025.

[١٩٦] تغطي ثلاثة اتفاقات جماعية قطاع العمل المنزلي في فرنسا، بناءً على ما إذا كان العامل مستخدماً بصورة مباشرة من جانب أسرة خاصة، أو من جانب منشأة، أو من خلال وسيط غير ربحي.

[١٩٧] وافقت اللجنة الوطنية البلجيكية المشتركة رقم ٣٢٣ لإدارة المباني والوكلاء العقاريين والعمال المنزليين مؤخراً على اتفاقية مفاوضة جماعية جديدة تدخل حيز التنفيذ في عام ٢٠٢٦.

[١٩٨] منظمة العمل الدولية، *المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عند مفترق طرق حاسم*، الفقرة ٢٥.

[١٩٩] انظر: ILO, "Social Dialogue and the Future of Work", Thematic Brief, 2020

١٦٧. وقد دعم المكتب الهيئات المكوّنة في تناول قضايا الحوار الاجتماعي والهجرة العادلة والعمل اللائق بصورة شاملة، وذلك عبر مختلف الأطر والمنصات متعددة الأطراف، مما أسهم في تعزيز مشاركة الشركاء الاجتماعيين في الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة الدولية.[٢٠٠] كما قدّم المكتب الدعم لمراكز الموارد المعنية بالعمال المهاجرين، بما في ذلك في المكسيك والأردن، وكذلك من خلال برنامج (TRIANGLE) التابع لمنظمة العمل الدولية في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا، ومن خلال برنامج "آمن وعادل" في كمبوديا، إندونيسيا، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ماليزيا، تايلند. وفي عام ٢٠٢٢، أطلق (اتحاد النقابات المتحدة مع المكسيك الحديثة) مركز موارد العمال المهاجرين في تيخوانا، الذي يوفر خدمات للمهاجرين وطالبي اللجوء واللاجئين وعائلاتهم.[٢٠١] وفي عام ٢٠١٩، قام الاتحاد الدولي للعمال المنزليين، بالشراكة مع برنامج "آمن وعادل"، بتدريب العاملات المنزليات المهاجرات الإندونيسيات في ماليزيا على الهجرة الآمنة وحقوق العمل والعنف ضد المرأة. وشكلت هذه المجموعة رابطة العاملات المنزليات المهاجرات الإندونيسيات التي ضمّت ١٠٠ عاملة بحلول عام ٢٠٢١، وعقدت مؤتمرها الأول واعتمدت خطة عمل تسند الأولوية لأنشطة تنظيم العاملات المنزليات المهاجرات والتدريب والتوعية والحملات والتواصل.[٢٠٢]

١٦٨. ويبيّن الابتكار في المفاوضة الجماعية في المناطق الحدودية في تايلند أنّ تحقيق تقدم ملموس لصالح العمال المهاجرين أمر ممكن حتى في ظل الأطر القانونية التقييدية. في أماكن عمل يشكّل فيها المهاجرون نحو ٩٠ في المائة من القوة العاملة، أسهمت الاتفاقات الجماعية التي تفاوض بشأنها ممثلوهم في تحسين الامتثال لقانون العمل وإحداث تحسينات ملموسة في ظروف العمل. فعلى سبيل المثال، جرى في عام ٢٠٢٤ إبرام اتفاق في أحد مصانع الإلكترونيات نصّ على توفير خدمات الترجمة الفورية، وتأمين النقل إلى المستشفيات، وتغطية النفقات الطبية المرتبطة بالعمل، وإنشاء غرفة إسعافات أولية مزوّدة ممرض/ ممرضة، فضلاً عن ضمان الحماية من الفصل بسبب فقدان وثائق الهجرة، وتقديم دعم من صاحب العمل لتجديد هذه الوثائق. كما شمل اتفاق جماعي أُبرم في مصنع للملابس توفير معدات الحماية الشخصية والتخفيف من مخاطر السلامة والصحة المهنيتين المتعلقة بالمباني والمعدات وتوفير مياه الشرب والتنظيف الدوري للحمامات.

١٦٩. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال أن تؤدي دوراً مهماً في مواءمة سياسات هجرة اليد العاملة مع احتياجات أسواق العمل المحلية، التي تتباين حسب القطاعات والدورات الاقتصادية. ورغم مشاركة بعض هذه المنظمات في الحوار الاجتماعي، لا تزال الفرص قائمة لتعزيز مشاركتها. وتشير نتائج الدراسات الاستقصائية إلى أنه في جميع أنحاء أفريقيا، على سبيل المثال، لم يجر إشراك هذه المنظمات بشكل كافٍ في سياسات التوظيف العابرة للحدود واتفاقات هجرة اليد العاملة الثنائية، حيث أفادت نسبة ٦١ في المائة من منظمات أصحاب العمل بعدم مشاركتها.[٢٠٣] ويعزى ذلك إلى غياب نهج حكومي شامل، إذ قد تتقاسم عدة وزارات مسؤولية سياسات الهجرة، مما يؤدي إلى تعدد الأطراف النظيرة في المفاوضات. وقد شاركت بعض هذه المنظمات في اجتماعات تشاورية أو دورات تدريبية أو في إضفاء الطابع الرسمي على مدونات قواعد السلوك في وكالات التوظيف، مما يبرز أهميتها في تعزيز التوظيف المسؤول والعادل ويفتح آفاقاً لتوسيع نطاق المشاركة.

١٧٠. وبالنسبة إلى السكان النازحين، لا سيما اللاجئين، يمثل الحصول على العمل اللائق أمراً بالغ الأهمية. وحين يسترشد الحوار الاجتماعي الثلاثي بالتوصية رقم ٢٠٥ والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٦ بشأن سبل وصول اللاجئين وغيرهم من النازحين قسراً إلى سوق العمل، فإنه يشكل الأساس لصياغة استجابات سياسية.[٢٠٤] وتحقيقاً لهذه الغاية، بذل المكتب جهوداً متزايدة لجعل الحوار الاجتماعي أداة لوضع سياسات سوق العمل الشاملة والعمل اللائق والحلول الدائمة، لا سيما من خلال "الشراكة من أجل تحسين آفاق النازحين قسراً والمجتمعات المضيفة" (PROSPECTS). وقد ظهرت نُهج قابلة للتوسيع تعزز تنمية المهارات وتنظيم المشاريع من خلال الحوار الاجتماعي بالاستفادة من التحول الرقمي، وخير مثال عليها "مجتمع الممارسات المعني بالوظائف والمهارات الرقمية" الذي يسّرته منظمة العمل الدولية وأُطلق في عام ٢٠٢٣. وفي كينيا، عززت هذه المنصة تنسيق السياسات والاستراتيجيات الوطنية وحددت الفجوات التنظيمية ودفعت قدماً بالإصلاحات، حيث تناولت تنظيم المشاريع والشمول والفجوات الرقمية بين الجنسين. وألهمت هذه التجربة اتحاد أصحاب العمل في أوغندا لاعتماد نهج مماثل، ومن المتوقع أن تُوسَّع لتشمل إثيوبيا وضع استجابات لمواجهة أوضاع الأزمات.

---

[٢٠٠] انظر: ILO, "Social Dialogue for the Governance of Labour Migration", ILO Brief, February 2025

[٢٠١] انظر: ILO, *The Resource Centre for Migrant Workers in Tijuana, Mexico*, 2023

[٢٠٢] انظر:

Leo Bernardo Villar and Pong-Sul Ahn, "Trade Union-led Migrant Worker Resource Centres in ASEAN and Jordan: Case Studies for Protecting and Organizing Migrant Workers", ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2022.

[٢٠٣] انظر: ILO, *Employers' Organizations Guide on Fostering Labour Migration Governance in Africa*, 2021

[٢٠٤] منظمة العمل الدولية، *المبادئ التوجيهية بشأن دخول اللاجئين وغيرهم من النازحين قسراً إلى سوق العمل*، ٢٠١٦.

وضع استجابات لمواجهة أوضاع الأزمات

١٧١. إدراكاً لما تشهده النزاعات والكوارث المرتبطة بالمناخ والأزمات الصحية من تزايد في وتيرتها وحدتها، تبرز حاجة متزايدة إلى المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية من أجل دعم التنفيذ الفعال للتوصية رقم ٢٠٥ وتعزيز العمالة والعمل اللائق في إطار الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام. وتتناول التوصية دور الحوار الاجتماعي الشامل والمشاركة الهادفة من جانب المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال في تصميم واعتماد واستعراض التدابير المتخذة طوال دورة إدارة الأزمات. ورغم عدم توافر نموذج موحّد يصلح للجميع، تؤكد الدراسة الاستقصائية العامة المقبلة بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود على أهمية تهيئة بيئة مواتية تتيح للحوار الاجتماعي التصدي للتحديات بفعالية.[٢٠٥]

١٧٢. وفي الدول العربية، يُعد الحوار الاجتماعي عنصراً أساسياً في عمل منظمة العمل الدولية في إطار الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، بغية تعزيز التعاون والتآزر والتنسيق بين جهود العمل الإنساني والتنمية وبناء السلام. وقد جرى الدفع قدماً بهذا النهج من خلال المشاركة المستمرة مع الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك عبر ورشة عمل ثلاثية عُقدت في عمّان في عام ٢٠٢٤ بشأن العمل اللائق في السياقات الهشة، وشملت العراق، الأردن، لبنان، دولة فلسطين، اليمن. وأكدت الورشة على أنّ المشاركة الهادفة من جانب الشركاء الاجتماعيين تعزز ملكية البرامج، مما يتيح المواءمة بين الاستجابة العاجلة للأزمات وأولويات التنمية طويلة الأجل، بالتوازي مع معالجة الدوافع الهيكلية للنزاع مثل البطالة وعدم كفاية الحماية الاجتماعية.

١٧٣. وفي سري لانكا، ومن خلال مشروع "الحوار الاجتماعي من أجل السلام ومنع الأزمات"، تُبذل الجهود على قدم وساق لإنشاء آليات من أجل الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها مع التركيز على المفاوضة الجماعية، فضلاً عن التعاون في مكان العمل. وقد أدت الأزمة الاقتصادية التي تفاقمت في أعقاب جائحة كوفيد-١٩ إلى زيادة الوعي بالحاجة إلى خدمات عامة أكثر كفاءة وفعالية. وقد تسببت الإضرابات المتكررة في تعطيل عمليات القطاع العام بشدة، مما دفع الحكومة إلى إنشاء لجان بشأن التعاون في مكان العمل في القطاعات ذات الأولوية مثل النقل العام والصحة والطاقة والبريد والاتصالات والموانئ. وتهدف هذه اللجان إلى تحسين العلاقات بين الإدارة والعمال والحد من الصراعات ومنع النزاعات. وتكتمل هذه المبادرة بوضع مبادئ توجيهية لمعالجة التظلم بمشاركة اتحاد أصحاب العمل في سيلان، وإنشاء أطر قطاعية للمفاوضة الجماعية.

١٧٤. وفي هايتي، وبالرغم من عنف العصابات الشديد والاضطرابات التي حدّت من الوصول الفعلي إلى أماكن العمل، حافظ البرنامج "العمل الأفضل" على الحوار الاجتماعي من خلال نُهج مشاركة هجينة، حيث أنشأ طاولة حوار ثلاثية إقليمية في الشمال الشرقي وآلية قطاعية للتظلم زودت أكثر من ٠٠٠ ٢٦ عامل في قطاع الملابس بإجراءات لتسوية النزاعات، مما يثبت أنّ المشاركة الثلاثية المستمرة يمكن أن تحافظ على الإدارة السديدة لأماكن العمل وتحمي حقوق العمل حتى في ظل الظروف الصعبة.

٣-٢-٤ النهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد وبذل العناية الواجبة الفعالة في مجال حقوق الإنسان

سلاسل التوريد والإمداد والعناية الواجبة والنهج القطاعية

١٧٥. أتاحت التطورات الأخيرة في سلوك الأعمال المسؤول وبذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان نقاط دخول جديدة للحوار الاجتماعي المتعلق بسلاسل التوريد والإمداد. ويؤكد التحديث الصادر عام ٢٠١٧ لإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) على الدور المركزي للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن علاقات العمل والحوار الاجتماعي، في عملية بذل العناية الواجبة.[٢٠٦] وتقر استراتيجية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٣ بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد[٢٠٧] بدور الهيئات المكونة الثلاثية في ضمان تدخلات أكثر استدامة تعالج الأسباب الجذرية الكامنة وراء أوجه العجز في العمل اللائق ودوافعها. وتُعدّ حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ركائز أساسية لتطوير الحوار الاجتماعي على نحو كامل، ويسهم الحوار الاجتماعي بدور حاسم في تعزيز العدالة الاجتماعية والأحكام الواردة في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المنشآت متعددة الجنسية.

---

[٢٠٥] انظر: ILO, *Employment and Decent Work for Peace and Resilience*, General Survey concerning Recommendation No. 205

[٢٠٦] منظمة العمل الدولية، إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، ٢٠١٧، الفقرة ١٠(ﻫ)

[٢٠٧] الوثيقة GB.347/INS/8

١٧٦. وقد استُخدم الحوار الاجتماعي للارتقاء بالتطورات التنظيمية بشأن الامتثال وممارسات الأعمال المسؤولة، بالتوازي مع تعزيز المشاركة بين المنشآت متعددة الجنسية وأصحاب المصلحة المحليين.[٢٠٨] وكان حاسماً في إنشاء اتفاقات الشركات عبر الوطنية ورصدها وتجديدها، التي أفضت إلى التزامات كبيرة بالتمسك بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مع تزايد دمج العناية الواجبة والوصول إلى سبل الانتصاف ومعالجة التحولات المتعددة. وقد سجل مستودع معارف منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود[٢٠٩] ٣٣٨ اتفاقاً ومبادرة لشركات عبر وطنية، بما في ذلك ٦١ اتفاقاً بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٤. وتقدم هذه الاتفاقات نقاط دخول للحوار الاجتماعي في بذل العناية الواجبة لحقوق الإنسان، بما في ذلك من خلال إضفاء الطابع المؤسسي على دور ممثلي العمال في هيكليات الإدارة السديدة، ومثال عليها لجنة الحوار العالمي المعنية بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية بموجب الاتفاق الإطاري العالمي بين الشركة الفرنسية للكهرباء وشبكة IndustriALL والهيئة الدولية للخدمات العامة.[٢١٠] وجرى مؤخراً إبرام اتفاق مع شبكة IndustriALL يوفر آلية ملزمة للوصول إلى سبل الانتصاف، فضلاً عن الاعتراف بالحق في التمثيل النقابي لعمال الملابس الذين يسعون إلى الحصول على الانتصاف في ستة بلدان ضمن سلسلة التوريد والإمداد لشركة PVH Corp.

١٧٧. ويركّز مشروع (بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان دعماً لتحقيق العمل اللائق) للفترة (٢٠٢٤-٢٠٢٨) على تصميم موارد وأدوات وتدريبات عالمية للهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية بهدف تعزيز قدراتها بشأن البعد المتعلق بالعمل في إطار العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان، مما يساهم في عمليات أكثر فعالية وشمولاً. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ، عزز مشروع (سلاسل التوريد والإمداد الشاملة والمستدامة والقادرة على الصمود في آسيا) الحوار الاجتماعي في مجموعة مختارة من البلدان وسلاسل التوريد والإمداد، وهي تصنيع السيارات في تايلند وتصنيع الإلكترونيات في إندونيسيا وتربية الأحياء المائية في الفلبين. وأسفر التعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال عن إبرام "اتفاق مرن" لإنشاء آلية حوار اجتماعي متواصلة وأول مجموعة أدوات للحوار الاجتماعي والعناية الواجبة في صناعة السيارات التايلندية.

١٧٨. وفي إقليم الأمريكتين، دعمت المرحلة الثانية من المشروع المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمفوضية السامية لحقوق الإنسان بشأن (سلوك الأعمال المسؤول في أمريكا اللاتينية والكاريبي) منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في وضع خرائط طريق لتعزيز ممارسات العناية الواجبة مع التركيز على الحوار الاجتماعي في أكثر من ٢٠٠ منشأة في قطاعي التعدين والزراعة في الأرجنتين، البرازيل، شيلي، كوستاريكا، المكسيك، بيرو. وفي عام ٢٠٢٥، نجح مركز تورينو في اختبار أول مدرسة صيفية بشأن الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل، وركّزت على بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان وكيف يمكن للحوار الاجتماعي أن يدعم المنشآت في تحديد الآثار الضارة لحقوق الإنسان والتخفيف والوقاية منها.

١٧٩. وقد أُحرز تقدم كبير في دفع عجلة الحوار الاجتماعي لدى الدول الأعضاء ضمن عدد من القطاعات وسلاسل التوريد والإمداد ذات الأهمية الاستراتيجية بدعم من المكتب. ففي مبادرة بارزة يسرتها منظمة العمل الدولية في الهند، اتفقت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على خارطة طريق مشتركة لتعزيز سلوك الأعمال المسؤول والعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد. وفي إندونيسيا، جرى تعزيز الحوار الاجتماعي في قطاع زيت النخيل من خلال إنشاء (شبكة العمالة من أجل زيت النخيل المستدام)، وهي هيئة ثنائية طوعية أطلقت منصة للتظلم تعمل بالذكاء الاصطناعي ويسّرت تبادل الممارسات الجيدة المستقاة من الاتفاقات الجماعية الأخيرة. وفي الفلبين، أُنشئت مجالس صناعية ثلاثية في قطاعات مزارع الموز وصيد الأسماك والتعدين عززت التعاون والتواصل، كما تم وضع نظام رصد وطني.

١٨٠. ويعرض قطاع البنّ في كولومبيا مثالاً آخر على الحوار الاجتماعي الثلاثي الفعال في نهج قطاعي لمعالجة تحديات الإنتاجية والعمل اللائق عبر سلسلة التوريد والإمداد الخاصة بالبنّ. وحققت المبادرة نتائج ملموسة بدعم من منظمة العمل الدولية، بما في ذلك إضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي من خلال اتفاقية التنافسية الرسمية لقطاع البنّ في هويلا للفترة (٢٠٢٣-٢٠٣٩) ومنح شهادات كفاءة لأكثر من ١ ٢٠٠ شخص من قاطفي البنّ، ونسبة ٣٧ في المائة منهم من النساء، وإضفاء الطابع المنظم على العمال غير المنظمين. ويتيح هذا النموذج التكيف مع السياقات الريفية بموازاة الحفاظ على المبادئ الثلاثية، فيبرهن على أنّ الحوار المنظم يمكنه أن يحقق تحسينات ملموسة للعمال ولقطاعات الاقتصاد الرئيسية ككل.

---

[٢٠٨] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*

[٢٠٩] انظر: ILO, "Cross-Border Social Dialogue"

[٢١٠] انظر: ILO, "2025–2030 Global Framework Agreement on EDF Group's Corporate Social and Environmental Responsibility"

١٨١. وأسفرت التدخلات القطاعية عن تحسينات في الأجور وظروف العمل والحماية الاجتماعية لصالح العمال المهاجرين. وعلى سبيل المثال، مكّنت مبادرة "مختبر العامل المسرّع للهدف ٨-٧" التابعة لمنظمة العمل الدولية من إجراء أنشطة تحويلية في قطاع مصايد الأسماك البحرية التجارية في غانا، بما في ذلك إنشاء لجنة ثلاثية لمعالجة أوجه العجز في العمل اللائق. وخلال عام واحد، أفضت هذه العملية إلى تحقيق اعتراف شركات الصيد بالنقابة وكسب موافقتها على التفاوض مع النقابة الوطنية للبحارة والموانئ والنقابات المماثلة؛ زيادة أجور الصيادين؛ وضع متطلبات لتنظيم عمل الأفراد على سفن الصيد، تشمل التدريب الأساسي على السلامة وشهادة اللياقة الطبية؛ اعتماد معايير دنيا لمعدات الحماية الشخصية على هذه السفن؛ فضلاً عن تنفيذ عمليات تفتيش شاملة لظروف المعيشة والعمل من قبل السلطة البحرية في غانا.

١٨٢. وقد تعاون برنامج "عمل أفضل" مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومع ممثلي الحكومات في صناعة الملابس العالمية، بما في ذلك إدارات العمل ومفتشو العمل، بهدف تعزيز الحوار الاجتماعي على مستوى المصنع والقطاع. وأجرى البرنامج ٤٧٦ ٨ تقييماً للامتثال بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٤. بالإضافة إلى ذلك، أطلق البرنامج عملياته في إثيوبيا تحت مظلة برنامج "منظمة عمل دولية واحدة من أجل النهوض بالعمل اللائق والتصنيع الشامل في إثيوبيا (برنامج إثيوبيا)"، وكذلك في مدغشقر، باكستان، سري لانكا، أوزبكستان.

١٨٣. وساعد برنامج إثيوبيا أكثر من ٤٠ مصنع ملابس على إنشاء لجان للسلامة والصحة المهنيتين ولجان للتظلم من أجل الامتثال للمتطلبات القانونية. وشهدت المجمعات الصناعية زيادة في معدلات الانتساب النقابي، اقترنت مع تحسن في علاقات العمل وإنشاء أول آلية لمعالجة التظلم على مستوى المجمع الصناعي. وأجري تقييم مستقل للأثر أفاد بأنّ احتمالية وجود نقابات في المنشآت المشاركة كانت أعلى منها في المنشآت غير المشاركة، وزاد الوصول إلى آليات التظلم بمقدار ٣٧ نقطة مئوية وتضاعفت تقريباً تسوية النزاعات الناجحة (من نسبة ٢٨ إلى ٥٥ في المائة) بينما انخفضت حالات الفصل التعسفي في الشركات المشاركة وزادت في الشركات الأخرى.[٢١١]

١٨٤. ووجدت بحوث أكاديمية أنّ المصانع المسجلة في برنامج "العمل الأفضل - بنغلاديش" تحقق مكاسب في عدد وحجم الطلبات التي تتلقاها من المشترين. وتشير الأدلة إلى أنه خلال الفترة التي تلت التسجيل زاد متوسط إيرادات التصدير بنسبة ٥٥ في المائة وباتت الكميات المطلوبة أعلى بنسبة ٥٠ في المائة من المصانع غير المسجلة. بالإضافة إلى ذلك، يُظهر تحليل البيانات الجمركية أنه فضلاً عن ارتفاع عدد المشترين وتزايد كميات الطلبات، تحصل هذه المصانع في المتوسط على علاوة بنسبة ٥ في المائة على أسعار المنتجات المعدة للتصدير، كتعويض عن عوامل غير متوقعة.[٢١٢]

التجارة والاستثمار

١٨٥. يمكن أن تساهم التجارة في استحداث فرص العمل والنمو الاقتصادي والاستقرار المجتمعي، مما يجعلها موضوعاً مهماً يتناوله الشركاء الاجتماعيون في الحوار الاجتماعي. ويمكن لأحكام العمل في الاتفاقات التجارية أن تسهم في الحوار الاجتماعي من خلال إنشاء أو تعزيز آليات التعاون بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين عند تنفيذ التزامات العمل. وبين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٥، دخل ٨٤ اتفاقاً تجارياً ثنائياً وإقليمياً حيز التنفيذ واشتملت نسبة ٥٠ في المائة منها على أحكام عمل. كما أنّ نسبة تقارب ٢٠ في المائة من جميع الاتفاقات التي تتضمن أحكام العمل والمبلغ عنها إلى منظمة التجارة العالمية هي اتفاقات بين بلدان الجنوب، في حين تتضمن نسبة تزيد عن ٧٠ في المائة منها التزامات تشير إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتتضمن نسبة ٣٧ في المائة تقريباً من الاتفاقات مجموعات استشارية محلية، وتتطلب نسبة ٩٠ في المائة منها تمثيلاً متوازناً للعمال وأصحاب العمل، بينما تنشئ نسبة ٨٦ في المائة منها لجاناً أو مجالس أو هيئات مماثلة ونصف تلك النسبة تذكر مشاركة الشركاء الاجتماعيين بشكل صريح.[٢١٣]

[٢١١] انظر:
Carlos Oya and Florian Schaefer, “ONEILO-SIRAYE Programme Ethiopia: Evaluation Report”, SOAS Global Development, Research report No.1, London: SOAS University of London, 2024.

[٢١٢] انظر:
ILO–IFC Better Work, *The Impact of Better Work Bangladesh: Legacy through a Decade (2014–2023)*, 2024; Julia Cajal-Grossi, Rocco Macchiavello and Canyon Keanu Can, *Is Better Work better? Evidence from the Garment Sector in Bangladesh*, Geneva Graduate Institute, 2022.

[٢١٣] انظر: ILO, “Labour Provisions in Trade Agreements Hub“

١٨٦. وتتضمن العديد من هذه الاتفاقات آليات للحوار الرسمي أو التعاون تشرك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ويساهم فيها الشركاء الاجتماعيون بخبراتهم التقنية أثناء التنفيذ.[٢١٤] وترد هذه الآليات بشكل متكرر في الاتفاقات التجارية المبرمة في كندا والولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد الأوروبي، وغالباً ما يكون ذلك من خلال إنشاء مجموعات استشارية وطنية أو محلية. وتتضمن الاتفاقات التجارية المبرمة في الولايات المتحدة الأمريكية مجالس عمال ثنائية، وهي منتديات لتبادل الآراء بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك وتشمل جلسات مفتوحة للجمهور. وعلى المستوى المحلي، تقوم "اللجنة الاستشارية للعمل المعنية بالمفاوضات التجارية والسياسة التجارية" بتقديم المشورة إلى الممثل التجاري للولايات المتحدة الأمريكية ووزير العمل بشأن الأهداف ومواقف التفاوض وسير الاتفاقات القائمة ووضع السياسة التجارية وتنفيذها وإدارتها.[٢١٥] وفي اتفاقات التجارة التابعة للاتحاد الأوروبي، فإنّ الحوار لا يقام فقط عبر اللجان والمنتديات والمجموعات الاستشارية المحلية على المستوى الوطني، بل يتسع نطاقه ليصبح حواراً عابراً للحدود بشأن مواضيع مثل المسؤولية الاجتماعية للشركات والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٨٧. ويوضح اتفاق التجارة الحرة بين الاتحاد الأوروبي وجمهورية كوريا، على سبيل المثال، كلاً من الإمكانات والتحديات التي تواجه آليات الحوار الاجتماعي في الاتفاقات التجارية. وفي عام ٢٠١٨، نشب في الاتحاد الأوروبي نزاع عمالي رسمي مما دفع بجمهورية كوريا إلى إجراء إصلاحات مهمة والمصادقة على الاتفاقيتين الأساسيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. بيد أنّ هذه التجربة كشفت عن تحديات كبيرة، مثل اختلاف نُهج الحوار الاجتماعي والحاجة إلى ملكية مشتركة من خلال مشاركة أصحاب المصلحة في مراحل مبكرة وبصورة مستمرة.[٢١٦] ومنذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠، عززت المفوضية الأوروبية نشاطها في تلقي الشكاوى وتقييمها من خلال إنشاء "نقطة الدخول الواحدة"، التي تسمح بتقديم الطلبات من أي فرد أو منظمة. وتوصّل البرلمان الأوروبي والمجلس الأوروبي مؤخراً إلى اتفاق مؤقت على إضافة الاتفاقيتين رقم ٨١ ورقم ١٤٤ إلى قائمة المعاهدات الدولية التي يجب على الدول التصديق عليها كي تستفيد من التفضيلات التجارية بموجب نظام الأفضليات المعمم (GSP) المحدث اعتباراً من كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٧.[٢١٧]

١٨٨. وقد دعم المكتب تعزيز البيئة المؤاتية والآليات والعمليات اللازمة للحوار الاجتماعي من خلال التعاون الإنمائي والمساعدة التقنية. وعلى سبيل المثال، ساعدت مبادرة "التجارة من أجل العمل اللائق" الدول الأعضاء الخاضعة لنظام الأفضليات المعمم، مثل بنغلاديش، منغوليا، ميانمار، الفلبين أو الخاضعة لاتفاق تجاري كما في حالة فيتنام، على المصادقة على الاتفاقيات الأساسية وإصلاح قوانين العمل وتعزيز آليات التنفيذ.[٢١٨]

١٨٩. ويتضمن الاتفاق المبرم بين الولايات المتحدة الأمريكية والمكسيك وكندا عدة أحكام عمل جديدة، بما في ذلك (آلية العمل المتعلقة بالاستجابة السريعة) المخصصة للمنشآت من أجل معالجة الانتهاكات المزعومة لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتشير البحوث إلى أنّ هذه الآلية ساعدت في حالات عديدة في تصحيح الانتهاكات على مستوى المنشآت التي زعم عمال ونقابات بوقوعها.[٢١٩] وعقب دخول الاتفاق حيز التنفيذ، أرسل المكتب بعثات مراقبة بناء على طلب الحكومة

---

[٢١٤] انظر:

Marva Corley-Coulibaly, Gaia Grasselli and Ira Postolachi, “Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements”, in *Integrating Trade and Decent Work: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains, Volume 2*, eds Marva Corley-Coulibaly, Franz Christian Ebert and Pelin Sekerler Richiardi (ILO, 2023), 30–66.

[٢١٥] انظر:

Office of the United States Trade Representative, “Labor Advisory Committee for Trade Negotiations and Trade Policy Charter”.

[٢١٦] انظر:

Corley-Coulibaly, Grasselli and Postolachi “Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements”.

[٢١٧] انظر: EU, “Provisional Agreement on the New GSP regulation“, 2025

[٢١٨] انظر:

Karen Curtis and Elizabeth Echeverría Manrique, “The ILO’s Support on Labour Commitments in Trade Agreements”, in *Integrating Trade and Decent Work: Has Trade Led to Better Jobs? Findings Based on the ILO’s Decent Work Indicators, Volume 1*, eds Marva Corley-Coulibaly, Pelin Sekerler Richiardi and Franz Christian Ebert (ILO, 2023), 314–345; Corley-Coulibaly, Grasselli and Postolachi, “Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements“.

[٢١٩] انظر:

Graciela Bensusán, “Labour Reforms in Mexico and International Trade Negotiations: From the North American Free Trade Agreement to the United States–Mexico–Canada Agreement”, in *Integrating Trade and Decent Work: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains, Volume 2*, eds Marva Corley-Coulibaly, Franz Christian Ebert and Pelin Sekerler Richiardi (ILO, 2023), 144–172.

المكسيكية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين. وحددت هذه البعثات الاحتياجات الضرورية لتعزيز احترام مبادئ الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، بما في ذلك فهم مبادئ عدم التدخل وضمان التسهيلات لممثلي منظمات العمال وتوضيح العلاقة بين التعاون في مكان العمل والمفاوضة الجماعية. كما سلطت الضوء على أهمية توفير تدريب محدد الأهداف على المفاوضة الجماعية لكل من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القائمة والمنشأة حديثاً.[٢٢٠]

١٩٠. وباتت اتفاقات التجارة والاستثمار تشير بشكل متزايد إلى سلوك الأعمال المسؤول، وغالباً ما تستشهد بالمبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المنشآت متعددة الجنسية باعتبارها أطراً رئيسية. وحتى عام ٢٠٢٥، أشار ١٥ اتفاقاً إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ولكن تشير بيانات سابقة إلى أنّ نسبة ٢٧ في المائة فقط من اتفاقات الاستثمار الدولية تناولت أحكامها قضايا العمل، وكان ذلك بالدرجة الأولى من خلال معاهدات ثنائية تسمح بإجراء مشاورات لمعالجة الشواغل.[٢٢١] وحتى في الحالات التي توجد فيها هذه الأحكام، فإنّ آليات رصد التنفيذ وتسوية النزاعات غالباً ما تكون ضعيفة.

١٩١. واعتمد عدد من المؤسسات المالية الدولية ضمانات عمل تطبق على المشاريع الاستثمارية، وغالباً ما تشير إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد تتضمن هذه الضمانات كلاً من عملية بذل العناية الواجبة وآلية معالجة الشكاوى لاستعراض الطلبات المقدمة من أطراف ثالثة. وبالرغم من أنّ هذا الأمر يمثل تقدماً مهماً، لا يزال هناك تباين كبير في الطريقة التي تصمم بها المؤسسات الضمانات وتنفذها. ولا تزال الفجوات قائمة في جملة أمور منها ما يتعلق بقدرة الإنفاذ وتغطية الحماية لدى مختلف فئات العمال.[٢٢٢]

٣-٣ الدروس المستخلصة من عمل منظمة العمل الدولية

١٩٢. تتيح الأدلة المعروضة في هذا الفصل استخلاص عدة دروس شاملة. وتتطلب الطبيعة طويلة الأجل التي تتسم بها التنمية المؤسسية في الحوار الاجتماعي دعماً تقنياً مستمراً لا ينتهي بانتهاء الأطر الزمنية للمشاريع الفردية، مما يشير إلى قيمة الاستثمار الاستراتيجي في وظائف الحوار الاجتماعي الأساسية من مخصصات الميزانية العادية. وقد صُممت بعض التدخلات على أنها إجراءات قصيرة الأجل وأكثر دقة عوضاً عن استراتيجيات طويلة الأجل ومستدامة، وإن كان من الضروري ترسيخ التفكير طويل الأجل والنُهج المتكاملة في تخطيطها. وإنّ وجود الإرادة السياسية المستدامة من جانب الحكومات والالتزام الحقيقي من جانب الشركاء الاجتماعيين هما من المتطلبات الأساسية اللازمة لاستحداث تغيير مؤسسي دائم وممارسات فعالة في الحوار الاجتماعي.

١٩٣. وقد أشارت التقييمات إلى أنّ الحوار الاجتماعي ساهم في وضع أطر سياسية متكاملة تعالج حقوقاً أساسية متعددة في آن واحد من خلال التعاون المنظم.[٢٢٣] وتُبدي البرمجة المتكاملة إمكانات واعدة وخير مثال عليها برنامج إثيوبيا. وفي هذه الحالة، استفاد التنسيق بين المجالات التقنية لمنظمة العمل الدولية من الخبرات المتاحة في إدارات المكتب المتعددة، مما أوجد تآزراً عزز الأثر العام للبرنامج، حيث أكّد أصحاب المصلحة على قيمة الملكية الجماعية في دفع عجلة التحسينات المستدامة في معايير العمل.

١٩٤. وثمة نقص في الأدلة الدامغة أو الدراسات المتعمقة التي تربط الحوار الاجتماعي بالنتائج الأخرى ذات الأولوية التي يسعى إلى تحقيقها المكتب. وقد كَلفت منظمة العمل الدولية مؤخراً بإجراء دراسة لمراجعة الأدبيات الحالية، ووضع إطار مفاهيمي واقتراح نُهج تجريبية لتقييم الترابط بين ممارسة حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعمل الجبري وعمل الأطفال. وتعزى أهمية كبيرة إلى توثيق الممارسات الجيدة بفعالية ودمج الدروس المستخلصة في تصميم تدخلات المساعدة التقنية وتعزيز الأدلة من أجل "إقامة الحجة" لصالح الحوار الاجتماعي.

---

[٢٢٠] انظر: Curtis and Echeverría Manrique, “The ILO’s Support on Labour Commitments in Trade Agreements”

[٢٢١] انظر:

Axel Marx and Pietro Mattioli, “Labour Rights Protection in International Investment Agreements: Evidence, Trends and Impact,” in *Integrating Trade and Decent Work: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains, Volume 2* (ILO, 2023), 69–102.

[٢٢٢] انظر:

Franz Christian Ebert, “Labour Safeguards of International Financial Institutions: Can They Help to Avoid Violations of ILO Core Labour Standards?” *European Yearbook of International Economic Law 2019* (Springer International Publishing, 2020), 107–132.

[٢٢٣] انظر: ILO, *Synthesis Review 2019–25*

١٩٥. علاوة على ذلك، من الضروري بناء قدرات الهيئات المكونة بشكل منهجي كي تشارك بصورة هادفة في عمليات الحوار. والنُهج الأكثر فعالية في تعزيز القدرات التقنية هي النُهج الشاملة التي تستند إلى استنتاجات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية وتستقطب مجموعة من الأدوات وتدمج بين برامج التدريب محددة الأهداف ومجموعات الأدوات العملية وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين على نحو مشترك في التطوير التنظيمي والخدمات والمشاركة في صنع السياسات.[٢٢٤] وقد برهن التعلم بين الأقران عن طريق الزيارات الدراسية والتبادلات بين بلدان الجنوب على قيمته، حيث مكّن الشركاء الاجتماعيين من تكييف الممارسات الناجحة وبناء شبكات مستدامة.

١٩٦. وتتطلب تنمية القدرات مشاركة مستدامة. فبدون متابعة ممنهجة ودعم التطبيق العملي قد يعود المشاركون إلى ممارساتهم السابقة. وترتكز النُهج الناجحة على ترسيخ منهجيات التدريب في المؤسسات الوطنية ودمج تنمية القدرات على الحوار في نظم التعليم الرسمي، مما يضمن الاستدامة من خلال الملكية الوطنية عوضاً عن الاعتماد المستمر على الخارج.

١٩٧. يسهم إنشاء آليات لدعم الأقران بين البلدان التي تواجه تحديات متشابهة في الحوار الاجتماعي في تعزيز تقاسم الخبرات والتعلّم المتبادل. ويكتسي هذا الأمر قيمة خاصة لدى الدول الأعضاء التي تسعى إلى إنشاء مؤسسات وطنية للحوار الاجتماعي، لا سيما عندما يقترن ذلك بنهج يصيغه المكتب بما يتناسب مع الظروف الوطنية. وتستفيد البلدان من دراسة طريقة عمل الحوار الاجتماعي في سياقات اقتصادية وسياسية مماثلة عوضاً عن اعتماد نماذج من بيئات مؤسسية تختلف اختلافاً جوهرياً.

١٩٨. يتطلب تعزيز الحوار الاجتماعي إعداد مواد وتبنّي نُهج باللغات المحلية وبصياغة تراعي الثقافة المحلية، إذ إنّ الاعتراف بالمفردات المحلية، متى تم بأسلوب شامل ومراعٍ للسياق، من شأنه أن يعزّز الانتشار وإحساس أصحاب المصلحة بالملكية. ويمكن الاستناد إلى مبادئ الأجور العادلة والعمل اللائق والبيئات المعيشية ومنع الاستغلال والفكرة المتمثلة في وجوب سيادة الإنصاف والعدالة التي تتماشى مع القيم الثقافية والدينية، بطرق تبني الدعم لحوار اجتماعي شامل يتماشى مع معايير العمل الدولية. وتعدّ طريقة التقييم الذاتي لمؤسسات الحوار الاجتماعي وأداة التقييم الذاتي لفعالية مؤسسات الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها نُهجاً مبتكرة تعزز الملكية وينبغي استخدامها بشكل استراتيجي مع مواصلة الاستثمار فيها.

١٩٩. وفي حال تجميد آليات الحوار الاجتماعي، ثمة عدة استراتيجيات أثبتت فعاليتها في الحفاظ على المشاركة. فمن شأن النُهج القطاعية أن تهيئ بيئات خالية من الطابع السياسي ينحصر تركيزها في تحديات محددة، على نحو ما حدث في مصر حين أدت عملية تنفيذ اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة، إلى إنشاء لجنة ثلاثية دائمة في نهاية المطاف. وتوفر العمليات المنفذة في إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والأطر متعددة الأطراف الأخرى منصات لضمان مساهمة ثلاثية في وضع السياسات الوطنية. كما أنّ البدء بمواضيع تجمع الشمل من شأنه أن يعزز القدرات التي تمتد لاحقاً إلى تناول قضايا أكثر صعوبة. وأخيراً، يتيح دعم الحوار الثنائي المستقل تمهيد الطريق لمشاركة ثلاثية، كما تُبيّنه الأطر الناجحة في الكاميرون وجمهورية الكونغو الديمقراطية. كما أنّ قدرة المكتب الفريدة على حشد الأطراف ومصداقيته تؤهّلانه لأداء دور حاسم في معالجة الانتهاكات وتعزيز بيئة مؤاتية للحوار الاجتماعي.

[٢٢٤] انظر: ILO, *Synthesis Review 2019–25*

الفصل ٤

الشركاء الاجتماعيون في عالم عمل يشهد تحوّلات

٢٠٠. يتناول هذا الفصل كيفية تكيّف منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بهدف تعزيز قدرتها التمثيلية وشموليتها وفعاليتها في ظل التحولات التي يشهدها عالم العمل. كما يسلّط الضوء على نُهج تقوية التنظيم واستراتيجيات توسيع نطاق التمثيل لتشمل الفئات المستبعدة، وكذلك على العوامل التي تدعم هذه الجهود أو تعوقها. ويتعيّن على الشركاء الاجتماعيين الموازنة بين خدمة الأعضاء الحاليين وتوسيع قاعدة العضوية، رغم محدودية الموارد.

٤-١ التحديات والأطر المتعلقة بالقدرة على التمثيل

٢٠١. يعتمد الحوار الاجتماعي الفعال بشكل أساسي على شرعية المنظمات المشاركة واستقلاليتها وقدرتها على التمثيل، فضلاً عن جودة مشاركتها. وهذا المبدأ راسخ في دستور منظمة العمل الدولية الذي ينص على أنه يجب تعيين مندوبي أصحاب العمل والعمال إلى مؤتمر العمل الدولي "بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل أو للعمال في بلدانها، تبعاً للحالة، إن وجدت مثل هذه المنظمات".[٢٢٥]

٢٠٢. تختلف متطلبات القدرة على التمثيل بحسب الوظيفة المعنية؛ فعلى سبيل المثال، تشمل هذه المتطلبات المشاركة في المجالس الثلاثية الوطنية أو في هيئات الحوار القطاعية أو المواضيعية، مثل لجان السلامة والصحة المهنيتين، والمفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو القطاع أو المستوى الوطني، فضلاً عن القرارات المتعلقة بتوسيع نطاق الاتفاقات الجماعية لتشمل أطرافاً غير موقّعة. وفي العديد من السياقات، يؤدي غياب معايير قانونية واضحة ومحددة لتحديد القدرة على التمثيل لهذه الأغراض - وليس فقط لتعيين وكيل المفاوضة الجماعية - إلى إضعاف الحوار الاجتماعي. ويتخذ ذلك أشكالاً مختلفة لدى منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، لكنه غالباً ما يقوّض المشاركة الهادفة.

٢٠٣. وبالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل، فإنّ غياب معايير شفافة للقدرة على التمثيل، أو خضوع المعايير للتعديل من جانب واحد، قد يعني أنّ المشاركة تعتمد على تقدير الحكومة.[٢٢٦] وفي بلدان عدة، يكون لدى الحكومات سلطة تقديرية لاختيار الممثلين في الآليات الثلاثية، مما يؤدي إلى تغييرات تعسفية تعكس اعتبارات سياسية عوضاً عن التمثيل الحقيقي لمصالح قطاع الأعمال. وانعدام اليقين على هذا النحو يقوض قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال على المشاركة بحرية ومصداقية في الحوار الاجتماعي.

٢٠٤. وتواجه منظمات العمال تحديات ذات صلة بتلك المذكورة آنفاً ولكنها متميزة. ففي حين أنّ التنافس بين عدة مراكز نقابية قد يمثل تعددية مفيدة، إلّا أنه يتيح أيضاً فرصاً للحكومات كي تستغل الانقسامات أو تشجع على إنشاء منظمات بديلة بغية إضعاف التمثيل. وفي بعض السياقات، دعمت الحكومات نقابات أو جمعيات جديدة تفتقر إلى قواعد عضوية حقيقية وتؤدي إلى تجزئة صوت العمال. كما أنّ ظهور منظمات عمال يدعمها أصحاب عمل أو نشوء منظمات لا تقوم على العضوية يزيد من تقويض التمثيل. وقد أكدت هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية أنّ مثل هذه الممارسات قد ترقى إلى أعمال تدخّل محظورة بموجب المادة ٢ من الاتفاقية رقم ٩٨.

٢٠٥. ويتطلب التصدي لهذه التحديات وجود أطر قانونية قوية تحمي الاستقلال التنظيمي وتنشئ في الوقت نفسه معايير موضوعية ومحددة لحالة "الأكثر تمثيلاً"، إلى جانب آليات للاستئناف أمام هيئة مستقلة ومحايدة. وقد تختلف المعايير حسب الغرض، سواء كان مشاورات بشأن السياسات أم مفاوضة قطاعية أم تفاوضاً على مستوى المنشأة. وينبغي للأطر القانونية أن تحمي سيادة الشركاء الاجتماعيين، وأن تضمن في الوقت نفسه أنّ الهيكليات الثلاثية تجسد تنوع هيئاتها المكونة ومصالحها. كما ينبغي أن تتماشى مع الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، اللتين تضمنان حقوق العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظمات من

---

[٢٢٥] دستور منظمة العمل الدولية، المادة ٣، الفقرة ٥.

[٢٢٦] انظر:
ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, 2018, paras 542 and 1374.

اختيارهم وحماية حريتهم في التصرف[٢٢٧] والحماية من التدخل.[٢٢٨] وتحدد توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣) المواضيع والوسائل التي ينبغي من خلالها إجراء المشاورات والتعاون بين الأطراف، مع التذكير بأهمية احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتفصّل الاتفاقية رقم ١٤٤ والتوصية رقم ١٥٢ هذه المبادئ مؤكدة على أنه ينبغي للمشاورات أن تضم السلطات العامة و"أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المتمتعين بالحقوق النقابية"،[٢٢٩] إلى جانب الاعتراف بالقدرة على التمثيل على أنه ركن أساسي للمشاركة الثلاثية الفعالة.

٤-٢ تعزيز القدرات وتوسيع نطاق التغطية

٢٠٦. يتناول هذا القسم الإجراءات التي اعتمدتها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، غالباً بدعم من المكتب، بهدف تعزيز قدراتها وتوسيع نطاق وصولها إلى الهيئات المكوّنة ذات التمثيل الناقص. كما يسلّط الضوء على مبادرات واعدة قابلة للتوسيع أو التكرار أو التكييف في سياقات مختلفة.

٤-٢-١ منظمات أصحاب العمل

٢٠٧. لطالما استندت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال إلى قدرتها على الصمود وعلى التحلي بالمرونة في التكيف مع التحولات في عالم العمل. وفي السنوات الأخيرة، برزت ثلاثة اعتبارات رئيسية هي وتيرة التحول الرقمي المتسارعة والأهمية المتزايدة لقدرة المنظمات على الصمود والحاجة إلى المشاركة بنشاط أكبر في الحوار مع الحكومات. وفي هذا الصدد، تواجه هذه المنظمات ضرورة مزدوجة تتمثل في العمل كجهات مناصرة تتمتع بالمصداقية والمبادرة من أجل تهيئة بيئات سياسية مؤاتية بالتوازي مع تكييف هياكلها الداخلية وقدراتها وعروض خدماتها كي تبقى مواكبة للتغيرات في القطاع الخاص المستمر في التحول.

المساواة بين الجنسين

٢٠٨. قطعت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال أشواطاً واسعة في النهوض بالمساواة بين الجنسين والتنوع على مدى السنوات الست الماضية، مما حقق نتائج إيجابية سواء على مستواها الداخلي أم في تعاملها مع الأعضاء. ومن المقدر أنّ نسبة ٢٦ في المائة منها لديها مجالس إدارة تضم نسبة ٣٠ في المائة من النساء على الأقل (صعوداً من نسبة ١٩ في المائة في عام ٢٠١٧)، في حين أنّ نسبة ٣٠ في المائة منها ترأسها نساء بصفة مدير تنفيذي، مما يثبت قدرة هذه المنظمات على قيادة التغيير المطلوب ومساعدة مجتمع قطاع الأعمال على الاستفادة إلى أقصى درجة من المساواة بين الجنسين.[٢٣٠]

٢٠٩. وبالإضافة إلى الوظائف الداخلية لهذه المنظمات، عززت العديد منها المساواة بين الجنسين والتنوع في القطاع الخاص من خلال خدماتها، بما في ذلك الدعم المصمم حسب احتياجات جمعيات سيدات الأعمال والمشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن قضايا المساواة بين الجنسين والتنوع وإجراء البحوث والتوعية من أجل وضع أطر تنظيمية داعمة. وعلى سبيل المثال، شاركت جمعية أصحاب العمل الخاضعين للتنظيم الفيدرالي في مجال النقل والاتصالات في كندا في عام ٢٠١٨ في مشاورات تمهيدية بشأن التشريعات ونظمت مجموعات عمل مع الأعضاء تمهيداً لتطبيق قانون المساواة في الأجور، مما وفر فرصاً لتقاسم المعارف. وعقب تنفيذ القانون، عملت الجمعية مع الأعضاء كي تدعم إعداد خطط المساواة في الأجور.

٢١٠. وبالرغم من أنّ بعض منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال قد قطعت شوطاً طويلاً على مسار المساواة بين الجنسين والتنوع من خلال دمج هذه المبادئ في طرق عملها، إلّا أنّ بعضها الآخر لا يزال يتخذ الخطوات الأولى. ولهذا التفاوت تداعيات كبيرة على جهود الدعم، إذ يجب تصميم مبادرات بناء القدرات لتناسب الاحتياجات المحددة لكل منشأة، والهدف النهائي هو إنهاء التفاوتات مع مرور الوقت.

التحول الرقمي وتعزيز القدرات التكنولوجية

٢١١. بات التحول التكنولوجي يمثل أولوية رئيسية. وبينما تسعى منظمات أصحاب العمل إلى تنفيذ مبادرات رقمية لتعزيز التقدم الاقتصادي، لا تزال هناك عدة عوائق تعيق هذا التقدم. ففي الأمريكتين، على سبيل المثال، يتحمّل ما يقرب من ثلاثة أرباع منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال (نسبة ٧٢ في المائة) تكاليف باهظة لتطبيق الحلول الرقمية، بينما يقاوم

---

[٢٢٧] انظر:
ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, paras 610 and 1583.

[٢٢٨] الاتفاقية رقم ٨٧، المادة ٣؛ الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ٣.

[٢٢٩] الاتفاقية رقم ١٤٤، المادة ١.

[٢٣٠] انظر: ILO, "Women and the Economy: 30 Years After the Beijing Declaration", ILO Brief, March 2025

أكثر من نصفها (نسبة ٥٥ في المائة) لتحديد المنصات المناسبة ويعاني ما يقرب من نصفها (نسبة ٤٧ في المائة) من ضعف التوصيلية.[٢٣١]

٢١٢. وعلى الرغم من التحديات، تتيح الرقمنة فرصاً لتحسين التواصل، وتيسير الوصول إلى المعلومات، وتعزيز الكفاءة. وقد أدرك العديد من هذه المنظمات أهميتها واعتمدت أدوات رقمية. وعلى سبيل المثال، نجح الاتحاد العام للمنشآت في المغرب في نشر حلول رقمية مصممة بما يناسب الكفاءات التقنية لأعضائه الذين يتجاوز عددهم ٩٠ ٠٠٠عضو. واستفاد اتحاد أصحاب العمل في الفلبين من القدرات الرقمية المتاحة في تقديم تدريبات افتراضية والتكيف مع العمل عن بعد أثناء الجائحة. كما اختبرت جمعية أصحاب العمل الاستشارية في ترينيداد وتوباغو نموذجاً لتقديم الخدمات عن بعد وأطلقت منصة إلكترونية للتدريبات، مما سهّل تقديم الخدمات الرقمية واستمرارية الأنشطة.

٢١٣. وبغية دعم الرقمنة والمهارة في التعامل مع البيانات، أتاح المكتب برمجيات إدارية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بهدف استقصاء احتياجات الأعضاء ونشر تقارير محددة لأمريكا اللاتينية والكاريبي ونظّم مؤتمرات إقليمية وأنشطة لبناء القدرات، بما في ذلك بالشراكة مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل.[٢٣٢]

تنمية المهارات

٢١٤. برزت تنمية المهارات بوصفها من الأولويات في ظل التحول التكنولوجي واستراتيجيات الانتقال العادل ونقل الوظائف. وتحدّ فجوات المهارات بين الأقاليم من قدرة أسواق العمل على دفع عجلة نمو الإنتاجية والابتكار والتنافسية. واستجابة لعدم تطابق المهارات ونقل الوظائف، باتت منظمات أصحاب العمل تكثف جهودها لسد فجوات المهارات من خلال الدعوة إلى تحسين التعليم والتدريب أو المشاركة في تصميم شراكات تنقل المهارات أو تمكين التعاون بين المؤسسات التعليمية وأصحاب العمل من أجل تقديم مناهج يقودها أصحاب العمل وشهادات المهارات المصغرة. وفي أوغندا، على سبيل المثال، قاد اتحاد أصحاب العمل في أوغندا وضع السياسة الوطنية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين لعام (٢٠١٩) وأنشأ فريق عمل لتنفيذ هذه السياسة، ودفع باتجاه إقرار قانون شامل للمهارات في عام ٢٠٢٤.[٢٣٣] وقد ركّزت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بشكل متزايد على مساعدة أعضائها في تحسين إجراءات التوظيف، من خلال اعتماد نهج "المهارات أولاً" في أغلب الأحيان. وعلى سبيل المثال، يقدم الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة تدريبات عملية على إعداد وإجراء المقابلات، فضلاً عن استخدام أحدث منهجيات الاختيار بغية تحسين قرارات التوظيف.[٢٣٤]

الاستدامة والعمل على دفع عجلة الانتقال العادل

٢١٥. شكّل النهوض بالاستدامة أيضاً أحد المجالات التي ينصبّ عليها التركيز. وتعاني الشركات، لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة، من صعوبة في تطبيق ممارسات مستدامة بسبب نقص الموارد والخبرات. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال أن تساهم بشكل كبير من خلال سد فجوات المعارف ودعم أعضائها في مواجهة تحديات وفرص الانتقال البيئي. ومن خلال دعوة الحكومات إلى وضع استراتيجيات انتقال عادل تستجيب لاحتياجات قطاع الأعمال ودعم المنشآت في قياس البصمة الكربونية واعتماد ممارسات كفاءة الطاقة والتعامل مع التمويل الأخضر، زادت هذه المنظمات من مشاركتها في تعزيز البيئات المؤاتية للمنشآت المستدامة.

---

[٢٣١] انظر:
ILO, *Where Do Business Organisations Stand on the Road to Digitalisation? A Look at Latin America*, Lima: ILO, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), 2022, 29.

[٢٣٢] انظر على سبيل المثال:
ILO, *Where do Business Organisations Stand on the Road to Digitalisation? A Look at Latin America*; Linda Vega Orozco, *Digitalization to Support the Transformation of EBMOs as Data-driven Organizations in the Caribbean*, Port-of-Spain: International Labour Office, 2023.

[٢٣٣] انظر: ILO, *Advocacy and Lobbying Guide: Tools and Best Practices for Employer and Business Membership Organizations*, 2025, 93

[٢٣٤] انظر:
Singapore National Employers Federation, "Plan and Conduct Interviews to Facilitate Hiring Decisions (SFw HR)" and "Effective Interviewing Skills".

٢١٦. وثمة عدة ممارسات جيدة تجدر الإشارة إليها؛ فعلى سبيل المثال، أعدّ مجلس مشاريع الأعمال النمساوي للتنمية المستدامة ندوات عبر الإنترنت ومواد لدعم قادة الأعمال في الاستعداد لتلبية متطلبات الاتحاد الأوروبي بشأن تقارير استدامة الشركات.[٢٣٥] ومن أجل تعزيز مواءمة مشاريع الأعمال مع أهداف التنمية المستدامة، استطلع فريق العمل المعني بمشاريع الأعمال في باكستان آراء المهنيين في مجال الإدارة؛ ووجد أنّ نسبة ٨٤ في المائة من الشركات ترى أنها تساهم في أهداف التنمية المستدامة وأنّ نسبة ٧٠ في المائة لديها سياسات استدامة، واستخدم هذه النتائج لوضع خارطة طريق للتعاون.[٢٣٦]

الاستدامة المالية

٢١٧. لطالما كانت الاستدامة المالية أحد المجالات التي تدعو إلى القلق، وقد خضعت لاختبار قاسٍ أثناء جائحة كوفيد-١٩. حيث استنفذت العديد من منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال احتياطياتها وعانت من انخفاض في الدخل بنسبة تصل إلى ٨٣ في المائة في عام ٢٠٢٠. وحيث إنّ رسوم العضوية تشكل نسبة ٥٧ في المائة من دخل المنظمات عالمياً، أصبح تنويع الإيرادات أمراً ضرورياً. وقد ظهرت ممارسات واعدة في هذا المجال.[٢٣٧] فقد نجحت جمعية أصحاب العمل الاستشارية في نيجيريا في تنويع خدماتها حتى باتت رسوم العضوية لا تشكل سوى نسبة ٤٠ في المائة من دخلها من خلال زيادة عروض التدريب وتأجير المرافق مثل قاعات المؤتمرات. وبالمثل، عزز اتحاد أصحاب العمل في سيلان في سري لانكا احتياطياته من خلال الإدارة المالية الحكيمة وتنويع الخدمات. كما أنّ غرفة تجارة وصناعة عُمان تعدّ مثالاً على الإدارة المالية القوية بفضل قسم الاستثمار لديها ومحفظتها المتنوعة، مما حقق لها دخلاً إضافياً وقلل اعتمادها على رسوم العضوية.[٢٣٨]

توسيع نطاق الوصول إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والاقتصاد غير المنظم

٢١٨. لم تكتف منظمات أصحاب العمل بتعزيز قدراتها الأساسية فقط، بل قامت بوضع نُهج مبتكرة لتوسيع نطاق التمثيل كي يشمل المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والوحدات الاقتصادية العاملة في القطاع غير المنظم. وفي عام ٢٠٢٠، عزز اتحاد أصحاب العمل في منغوليا قدرته على التمثيل وتقديم الخدمات من خلال اعتماد نظام لإدارة علاقات العملاء يتناسب مع احتياجاتهم، حيث سجل ٠٠٠ ٣ منشأة في عامه الأول. ويُمكّن هذا النظام الاتحاد من جمع البيانات اللازمة ورصد الاشتراكات ورسوم الخدمات والفواتير وتحسين ممارسات الإدارة المالية. وقد ساهمت الرؤى المستمدة من هذا النظام في تصميم خدمات معنية بالسوق للوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، وهذا يثبت كيف يمكن للأدوات الرقمية أن تيسر المشاركة مع فئات قطاع الأعمال التي كانت ممثلة تمثيلاً ناقصاً في السابق.[٢٣٩]

٤-٢-٢ منظمات العمال

٢١٩. تكثفت الضغوط على منظمات العمال التي جرى تحديدها في المناقشة المتكررة الثانية بشأن الحوار الاجتماعي المنعقدة في عام ٢٠١٨ والمناقشة المتكررة الثالثة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي أجراها المؤتمر في دورته ١١٢ (٢٠٢٤). وعلى النحو الموضح في الفصل ١، تفاقمت حالة انتهاكات حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية عبر الأقاليم، حيث باتت تقع انتهاكات على مستوى القانون والممارسة على السواء. ويعدّ انحسار الحريات المدنية التي تدعم العمل النقابي مسألة مقلقة بحد ذاتها.[٢٤٠]

---

[٢٣٥] انظر:
ILO, *The Role of Employer and Business Membership Organizations in Supporting Business Adaptation and Mitigation to Climate Change*, 2022.

[٢٣٦] انظر:
Shadab Fariduddin, "The Private Sector's Contribution to the Sustainable Development Goals – A Study of Awareness, Practices and Reporting of SDGs in Pakistan", Employers' Federation of Pakistan, 2023.

[٢٣٧] انظر:
ILO, *Navigating Employer and Business Membership Organizations (EBMOs) Financial Challenges: Analysis of Strategies to Enhance EBMOs Financial Sustainability*, 2024.

[٢٣٨] انظر: ITCILO, *Driving Up Resilience: A Guide for Employer and Business Membership Organizations*, 2021

[٢٣٩] انظر: ILO, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific*

[٢٤٠] انظر:
ILO, *Report of the Committee on the Application of Standards. Part One: General Report*, ILC.113/Record No. 4A/P.I., 2025, para. 107.

٢٢٠. وتشمل التحديات المستمرة الأطر القانونية غير المناسبة لتمكين التنظيم في الاقتصاد غير المنظم والقيود القانونية والعملية على الحرية النقابية. ويفرض تزايد العمل عبر المنصات عقبات إضافية أمام أساليب التنظيم التقليدية. وبالرغم من أنّ معدلات الانتساب النقابي في صفوف النساء (نسبة ١٨ في المائة) باتت أعلى الآن من معدلات انتساب الرجال (نسبة ١٦ في المائة)، إلا أنّ نسبة ٣٤ في المائة فقط من منظمات العمال في العالم تضم نساءً في لجانها التنفيذية.[٢٤١] وثمة تحدٍ آخر يتعلق بمشاركة الشباب، التي انخفضت على مدى العقود الماضية.[٢٤٢]

تنظيم العاملين في الاقتصاد غير المنظم

٢٢١. ركّزت منظمات العمال بشكل متزايد على الاقتصاد غير المنظم والتجديد التنظيمي. ويعمل ستة من كل عشرة عمال وثماني من كل عشر منشآت على مستوى العالم بشكل غير منظم،[٢٤٣] بوجود عوائق قانونية وعملية أمام الحوار الاجتماعي. وقد صُممت معظم قوانين العمل وأطر المفاوضة الجماعية بالاستناد إلى علاقات العمل المنظمة، مما يترك العمال في الاقتصاد غير المنظم دون تغطية قانونية. وهذا الوضع، مقترناً بالطابع المجزأ والمشتت للترتيبات غير المنظمة، يجعل من الصعب تطبيق هيكليات الحوار الاجتماعي التقليدية. وتسبب الهشاشة الاقتصادية لدى العمال غير المنظمين اختلالات في موازين القوى تجعل مشاركتهم في الحوار أمراً صعباً. وتذكّر التوصية رقم ٢٠٤ بأنّ الحوار الاجتماعي يكاد ينعدم في الاقتصاد غير المنظم وتدعو الدول الأعضاء إلى "أن تستحدث بيئة مؤاتية لأصحاب العمل وللعمال من أجل ممارسة حقهم في التنظيم وفي المفاوضة الجماعية والمشاركة في الحوار الاجتماعي عند الانتقال إلى الاقتصاد المنظم".[٢٤٤]

٢٢٢. ووضعت العديد من نقابات العمال استراتيجيات متكاملة ونُهجاً قطاعية من أجل معالجة دوافع الطابع غير المنظم والمخاطر المرتبطة بها. وبرزت نماذج تنظيمية متنوعة، تشمل التوظيف المباشر لعمال الاقتصاد غير المنظم وإنشاء هياكل نقابية متخصصة وإنشاء نقابات عمال شعبية والانتساب إلى منظمات حالية قائمة على العضوية مثل التعاونيات. ومن الأمثلة على ذلك اتحاد نقابات العمال في قيرغيزستان، الذي أنشأ نقابة عمال مخصصة لسائقي سيارات الأجرة الذين ليس لديهم عقود عمل منظمة، حيث قدمت لهم مزايا اجتماعية واقتصادية ودعماً قانونياً ومساعدة في الامتثال الضريبي وإضفاء الطابع القانوني على أنشطتهم.[٢٤٥]

٢٢٣. ومنذ عام ٢٠٢١، ساعدت نقابة الخدمات العامة في تونغا على إنشاء خمس نقابات جديدة تمثل ما يقرب من ٢ ٠٠٠ عامل في الاقتصاد غير المنظم. وعزز مؤتمر نقابات العمال الوطني في سنغافورة التمثيل للمدربين الرياضيين ومدربي اللياقة العاملين لحسابهم الخاص من خلال الرابطة الوطنية للمرشدين والمدربين. وفي باكستان، أدى الحوار الاجتماعي المدعوم من المكتب إلى إنشاء "نقابة عمال النظافة الخضراء" التي تم تسجيلها والاعتراف بها رسمياً من قبل الحكومة في عام ٢٠٢٢، مما ضمن تسجيل ١٥ ٠٠٠ شخصاً في إعانات الضمان الاجتماعي ووفر تدريباً على السلامة والصحة المهنيتين والمساواة بين الجنسين بالتعاون مع اتحاد عمال باكستان. وفي كمبوديا، دعمت الجمعية الديمقراطية المستقلة للاقتصاد غير المنظم عمال الاقتصاد غير المنظم من خلال ورش عمل وحملات لتحسين تغطية الحماية الاجتماعية.[٢٤٦] وفي ماليزيا، أنشأ العمال المنزليون المهاجرون الإندونيسيون نقابتهم الخاصة بهم.

عمال المنصات والتنظيم الرقمي

٢٢٤. عززت الأدوات الرقمية قدرة النقابات على إشراك عمال الاقتصاد غير المنظم وعمال المنصات الرقمية. وفي كينيا، يتيح نظام *Haba Haba* لعمال النقل غير المنظمين تسجيل العضوية الرقمية ودفع الاشتراكات المستحقة. وبات العمال يستخدمون بشكل متزايد وسائل التواصل الاجتماعي والشبكات الرقمية غير الرسمية لتبادل المعلومات وتنسيق الإجراءات والدعوة إلى تحسين ظروف العمل. وقد يسرت هذه المساحات عبر الإنترنت أشكالاً جديدة من التنظيم الجماعي، بما في ذلك جمعيات عمال المنصات المستقلة مثل الجمعية الرقمية لسائقي سيارات الأجرة في كينيا والنقابة الموحدة القائمة على التطبيق الرقمي لعمال النقل في نيجيريا ورابطة "الأخوة على عجلتين" لسائقي التوصيل في الفلبين والرابطة الوطنية لمركبات الإيجار

---

[٢٤١] انظر: ILO, "Women and the Economy: 30 Years After the Beijing Declaration," 2025

[٢٤٢] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*

[٢٤٣] انظر:
ILO, *Innovative Approaches Taken by Workers' Organizations to Drive Formalization by Organizing, Representing and Providing Services to Workers in the Informal Economy*, 2025.

[٢٤٤] التوصية رقم ٢٠٤، الفقرة ٣٢.

[٢٤٥] انظر: LO, *Innovative Approaches Taken by Workers' Organizations to Drive Formalization*

[٢٤٦] انظر: ILO, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific*

الخاصة في سنغافورة ونقابة (Uber Eats) في اليابان ونقابة منصات التوصيل في جمهورية كوريا.[٢٤٧] وقد شكلت النقابات تحالفات عبر الأقاليم من أجل العمل المشترك في الاقتصاد غير المنظم وساهمت في توسيع قاعدة البيّنات.

إشراك الشباب

٢٢٥. أصبحت مشاركة الشباب أولوية رئيسية بالنسبة إلى منظمات العمال. واعتمد الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال والنقابات التابعة له استراتيجيات خاصة بالشباب، تشمل هيكليات مخصصة مثل لجان الشباب والتواصل محدد الأهداف في المدارس والجامعات وتخفيض رسوم العضوية وخدمات متخصصة للعمال العاطلين عن العمل أو الذين يعانون من أوضاع هشة. وأثبتت الحملات الموجهة نحو الشباب وعمليات الجمع بين الأقران والمنصات الرقمية فعاليتها في جذب الأعضاء الشباب.[٢٤٨]

العمال المهاجرون واللاجئون

٢٢٦. يواجه المهاجرون واللاجئون عوائق متعددة ومترابطة تحول دون مشاركتهم الهادفة في الحوار الاجتماعي. وتشكل القيود القانونية العقبة الأكبر أمامهم، حيث تحظر دول عديدة على العمال المهاجرين الانضمام إلى النقابات أو تشكيلها أو قيادتها، بينما تنشئ عوائق الوثائق مواطن ضعف إضافية لأولئك الذين يعيشون في أوضاع غير نظامية.[٢٤٩] وفي حين أنّ اتفاقية عام ١٩٥١ المتعلقة بوضع اللاجئين تعترف بحقوق اللاجئين في الانضمام إلى النقابات، إلّا أنهم في الممارسة العملية غالباً ما يقعون خارج الأطر القانونية الوطنية مما يؤدي إلى عمالة غير منظمة دون تصاريح عمل ويحول دون انتسابهم إلى النقابات بشكل رسمي ومشاركتهم في المفاوضة الجماعية. كما أنّ وصول المهاجرين واللاجئين إلى العدالة مقيد بشكل كبير؛[٢٥٠] فبالإضافة إلى العوائق القانونية الماثلة أمامهم، قد يواجهون مناوأة ثقافية ومعاملة سلبية وتحديات بسبب وضعهم الهش. وفي بعض السياقات، يكون عملهم بشكل أساسي في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد حيث تنعدم النقابات إلى حد كبير.

٢٢٧. ويمكن للنُهج الأكثر شمولاً أن تتغلب على هذه العوائق من خلال تعزيز آليات الحوار الاجتماعي وتوسيع نطاق التمثيل ليشمل جميع العمال بفعالية. ويؤكد إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة على أنه ينبغي للحكومات أن تتبنى وتنفذ تشريعات تضمن للعمال المهاجرين الحق في الانضمام إلى نقابات العمال وتشكيلها وتولي مناصب في تلك المنظمات.[٢٥١] وجرى التأكيد على هذه النقطة أيضاً في المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية بشأن التوظيف العادل.[٢٥٢]

٢٢٨. ويمكن لنقابات العمال أن تعزز قدرتها التنظيمية من خلال شراكات عابرة للحدود مع منظمات شقيقة وتحالفات استراتيجية تستفيد من خبرات المنظمات التي يقودها المهاجرون واللاجئون، فضلاً عن تطبيق نُهج في عموم المجتمع تبني التضامن بين جميع العمال. وفي عام ٢٠٢٢، على سبيل المثال، وقّع الاتحاد العام لعمال كوت ديفوار والاتحاد العام التونسي للشغل أول اتفاقية تعاون داخل أفريقيا، من أجل تشجيع العمال من كوت ديفوار على تنظيم أنفسهم والسماح لهم بالانضمام إلى النقابة في تونس. وعلى نحو ما ورد في تقرير صدر مؤخراً عن منظمة العمل الدولية، فإنّ توسيع نطاق العضوية ليشمل العمال المهاجرين واعتماد استراتيجيات تواصل ابتكارية يمكن أن يساهما في تنشيط النقابات مع توسيع تغطية المفاوضة الجماعية لتشمل القطاعات غير النقابية تقليدياً.[٢٥٣] وفي نهاية المطاف، فإنّ تحقيق النجاح يتطلب إدراك أنّ التمثيل الشامل يعزز الصوت الجماعي لجميع العمال ويمنع تدهور حقوق العمل الذي يمكن أن يحدث عندما تكون فئات من القوة العاملة غير منظمة ومعرضة للاستغلال.

---

[٢٤٧] منظمة العمل الدولية، *تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات*.

[٢٤٨] انظر: European Trade Union Confederation (ETUC), *Recommendations for Engaging Young People in Trade Unions*, n.d

[٢٤٩] انظر: ILO, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*, 2023

[٢٥٠] انظر:
ILO, *Justice across Borders: Access to Labour Justice for Migrant Workers Through Cross-border Litigation*, 2024; ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*, paras 28–30.

[٢٥١] منظمة العمل الدولية، *الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة*، ٢٠٠٦.

[٢٥٢] منظمة العمل الدولية، *المبادئ العامة والإرشادات التوجيهيّة التشغيليّة من أجل الاستخدام العادل*، ٢٠١٩.

[٢٥٣] انظر: ILO, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*

الفصل ٥

سبل المضي قدماً: ما المطلوب لتعزيز فعالية الحوار الاجتماعي وشموليته؟

٢٢٩. تُعقد هذه المناقشة المتكررة في سياق تحديات غير مسبوقة يواجهها العالم ومنظمة العمل الدولية، مع تصاعد التوترات الجيوسياسية وتزايد الضغوط على التعددية. كما يشهد العالم تزايداً في التجزؤ الاجتماعي والاقتصادي، وتراجعاً في ثقة الجمهور بالمؤسسات، وتقلصاً في الحيّز المدني. وتؤكد الأدلة الواردة في هذا التقرير أن الحوار الاجتماعي يؤدي دوراً لا غنى عنه في التعامل مع التحولات الرئيسية في عالم العمل، لكنها تُظهر أيضاً وجود فجوات كبيرة تحول دون تحقيق فعاليته وشموليته.

٢٣٠. وفي الوقت نفسه، تواجه منظمة العمل الدولية تراجعاً في الميزانية العادية والمساهمات من خارج الميزانية، مقترناً بمسعى متجدد ذي طابع وجودي لتحديد ولايتها الأساسية. ويتطلب تحقيق حوار اجتماعي فعال وشامل في هذا السياق أن تتخذ المنظمة خيارات استراتيجية، وأن تستفيد من مكانتها ورؤيتها الاستشرافية، وأن تعتمد مجموعة متكاملة من وسائل العمل المتعاضدة لتحقيق نتائج على نطاق واسع، وإثبات الأهمية المستمرة للحوار الاجتماعي بوصفه مبدأً تأسيسياً للمنظمة.

٢٣١. ويمكن لمناقشات مجلس الإدارة الأخيرة بشأن كل من استراتيجية منظمة العمل الدولية المتكاملة لتعزيز ممارسة الحق في المفاوضة الجماعية وإنفاذه[٢٥٤] والتقرير الخاص بتنفيذ خطة العمل المنقحة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣،[٢٥٥] أن ترشد اللجنة الحالية في تحديد توجهها العام وأولوياتها ووسائل عملها. ومن المتوقع أن ترشد نتائج مناقشة اللجنة العمل المستمر على إعداد الاستراتيجية المتكاملة والنسخة القادمة من خطة العمل بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

٢٣٢. ويعد تحسين التنسيق والاتساق بين إدارات المكتب أمراً ضرورياً، إذ ينبغي للإدارات التي ترتبط ولاياتها بشكل مباشر بالحوار الاجتماعي أن تتعاون بشكل منهجي مع الإدارات المسؤولة عن مجالات السياسات الأخرى.[٢٥٦] وينبغي أن يقوم عمل المكتب على تعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، وأن يسترشد بتوجيهات الهيئات المكوِّنة، مع إشراك الهياكل الميدانية في تصميم المساعدة التقنية وتقديمها. ويعكس إنشاء فرع الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل والإدارة السديدة للعمل التزام المكتب بتعزيز هذه الهيكلية وترسيخ الإدارة السديدة للعمل وعلاقات العمل السليمة بصورة فعالة وشاملة. كما تتيح إمكانية إجراء تقييم رفيع المستوى للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي فرصة لا تقتصر على تقييم الجهود المبذولة لدعم الحوار الاجتماعي ومؤسسات إدارة العمل - بوصف الحوار الاجتماعي غاية في حد ذاته - بل تشمل أيضاً تقييم مدى إدماجه في مختلف أنشطة المكتب.

٢٣٣. وتُعدّ معالجة تآكل الثقة شرطاً أساسياً لضمان الفعالية. فمن غير المرجّح أن تحقق التدخلات التي تقتصر على الإصلاح المؤسسي أو بناء القدرات أثراً يُذكر ما لم تُعالج أزمة الثقة المرتبطة بالتراجع الديمقراطي وأسبابه الجذرية. ويستلزم بناء الثقة التزاماً مستداماً بعمليات شفافة وديمقراطية، إلى جانب متابعة منتظمة لتنفيذ الاتفاقات، وصون حقوق الشركاء الاجتماعيين في الاستقلالية وحرية التعبير. وقد يستدعي ذلك أيضاً الاستثمار في مبادرات وأنشطة مشتركة يقودها الشركاء الاجتماعيون. ويبيّن هذا التقرير أن تعزيز الحوار الاجتماعي يتطلب جهداً متواصلاً وإرادة سياسية وخيارات استراتيجية مصمّمة وفقاً للسياقات الوطنية.

٥-١ تحقيق أولويات مترابطة يُعزّز بعضها بعضاً

٥-١-١ تعزيز البيئة المؤاتية ومؤسسات العمل

٢٣٤. تشكّل إزالة العوائق القانونية والعملية أمام ممارسة الحقوق الأساسية، إلى جانب توسيع نطاق وصول الفئات ناقصة التمثيل إلى مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي، شرطاً أساسياً لضمان شموليته. وسيواصل المكتب دعم الإصلاحات القانونية والمؤسسية الشاملة الرامية إلى ترسيخ مؤسسات قوية للإدارة السديدة للعمل، مع التركيز بوجه خاص على تمكين حوار

[٢٥٤] الوثيقة GB.349/POL/2، والوثيقة GB.349/POL/PV(Rev.1)

[٢٥٥] الوثيقة GB.352/POL/1، والوثيقة GB.352/POL/PV

[٢٥٦] انظر: ILO, *Synthesis Review 2019–25*

اجتماعي شامل وفعال وتمثيلي. كما تبرز حاجة ملحّة إلى تعزيز نظم تفتيش العمل، استرشاداً بالاتفاقية رقم ١٥٠.[٢٥٧] ويُعدّ توسيع وظائف إدارة العمل، وفقاً للمادة ٧ من الاتفاقية، مساراً رئيسياً نحو تحقيق إدارة سديدة للعمل على نحو كامل وشامل، بما يكفل الوصول إلى أوسع نطاق ممكن من العمال، بمن فيهم "فئات معينة من العمال الذين لا يُعتبرون، في نظر القانون، أشخاصاً مستخدمين".[٢٥٨]

٢٣٥. ينبغي للمكتب دعم إنشاء وتعزيز نظم متكاملة للوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، تكون ميسّرة الوصول وفعالة وعادلة.[٢٥٩] وتزداد فعالية هذه النظم عندما تتجاوز مجرد تسوية الحالات لتسهم في تعزيز العلاقات المستدامة بين الأطراف والحد من احتمال نشوء نزاعات مستقبلاً. واستناداً إلى نتائج الاجتماع التقني الثلاثي لعام ٢٠٢٥ بشأن ضمان إتاحة الوصول إلى قضاء العمل للجميع، يُستحسن مواصلة تطوير وتنفيذ منهجيات شاملة لتقييم الأداء، بالاستناد إلى المبادئ المتعارف عليها للفعالية،[٢٦٠] بما يشمل تقييم عوائق الوصول، والأطر الزمنية للتسوية، وإمكانية الحصول على سبل الانتصاف، وفعالية الإنفاذ. كما يمكن النظر في تعزيز الترابط بين نظم الوقاية من النزاعات وتسويتها وعمليات المفاوضة الجماعية.

٢٣٦. وينبغي أن تسترشد المساعدة التقنية بقاعدة بيّنات قوية في إطار تعزيز مؤسسات العمل بالتوازي مع الارتقاء بالحوار الاجتماعي بوصفه آلية مفضلة للإدارة السديدة لمكان العمل. ويمكن للإجراءات المستقبلية أن تنظر في النُهج الابتكارية التي تستفيد من التكنولوجيا لتعزيز الفعالية والروابط بين الآليات عبر الوطنية والنظم الوطنية لقضاء العمل وإجراءات التعامل مع التظلمات والخدمات الوقائية، وأن تضمن في الوقت نفسه التكامل مع العمليات القضائية الفعالة والمشاركة الثلاثية. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لتعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين وإدارات العمل.

٢٣٧. ويتطلب تعزيز مؤسسات العمل وجود بيئة مؤاتية للحوار الاجتماعي ونُهج متكاملة تستفيد منه لوضع سياسات وتنظيمات أكثر فعالية وشمولية، تدعم الأداء الجيد لسوق عمل والاقتصاد. وتتطلب معالجة أوجه القصور الحالية في حماية العمل والحماية الاجتماعية، فضلاً عن سياسات العمالة، اتباع نُهج أكثر تكاملاً على مستوى المكتب من أجل دعم الدول الأعضاء في توسيع نطاق التغطية وتحسين الإنفاذ والحرص على المساواة في المعاملة والضمانات الأخرى لجميع الترتيبات التعاقدية.[٢٦١] وسيتطلب ذلك بذل المزيد من الجهود لتعزيز الاتساق والتنسيق وضمان دعم التدخلات على نطاق واسع وتنفيذها بفعالية على أرض الواقع.[٢٦٢] وينبغي للتدخلات أن تسند الأولوية لتفعيل آليات وعمليات الحوار الاجتماعي بشكل شامل في جميع المجالات الإشكالية وإلى مشاركة العمال وأصحاب العمل بصورة هادفة في عمليتي التصميم والتنفيذ في جميع المسائل التي تؤثر على مصالح ممثّليهم.[٢٦٣] فمن خلال تعزيز المشاركة وبناء التوافق يوفر الحوار الاجتماعي آلية عملية لسد الفجوات وتحقيق فوائد ملموسة للجميع.

٥-١-٢ تعزيز تمثيلية أوسع وشمولية أكبر

٢٣٨. يتعيّن مواصلة الجهود الرامية إلى إزالة العوائق القانونية والعملية لتمكين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من تعزيز نفوذها والتكيّف مع تحولات عالم العمل، عبر تبنّي نُهج مبتكرة توسّع نطاق وصولها إلى الفئات الأكثر عرضة للاستبعاد أو لمخاطر أوجه العجز في العمل اللائق. كما يسهم وجود أطر واضحة تكفل التمثيل الواسع في دعم الحوار الاجتماعي باعتباره ركناً أساسياً للإدارة السديدة التي تعزّز العدالة الاجتماعية والاستقرار والإدارة الفعالة لسوق العمل. وقد أثبت توسيع الشمولية جدواه في سياقات الأزمات[٢٦٤]. وينبغي أن تسترشد ممارسات التمثيل بمبادئ الشمولية لضمان حضور تنوّع القوة العاملة والمنشآت في الحوار الاجتماعي، سواء على مستوى الأداء أو النتائج، مع صون استقلالية الشركاء الاجتماعيين.

---

[٢٥٧] انظر:
ILO, *Report of the Committee on the Application of Standards. Part One: General Report (2024)*, ILC.112/Record No. 5A/P.I., paras 147, 158.

[٢٥٨] الاتفاقية رقم ١٥٠، المادة ٧.

[٢٥٩] انظر: ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*

[٢٦٠] جرى تحديد قائمة "بمبادئ الفعالية" في الفقرة ١١(ب) من الاستنتاجات التي اعتمدها الاجتماع التقني الثلاثي بشأن وصول الجميع إلى قضاء العمل.

[٢٦١] انظر: Berg, Cooney and Ananian, "How to Strengthen the Institutions of Work"

[٢٦٢] انظر: ILO, *Synthesis Review 2019–25*

[٢٦٣] انظر: ILO, *Report of the Committee on the Application of Standards*, ILC.112/Record No. 5A/P.I

[٢٦٤] انظر: ILO, *Synthesis Review 2019–25*

٢٣٩. وثمة مجموعة واسعة من العوائق القانونية والعملية التي تعيق آليات التمثيل التقليدية والحوار الاجتماعي، مما يتطلب تكييف الأطر القائمة وتقديم الدعم محدد الأهداف. ويمكن للمكتب أن يدعم تعزيز القدرة على التمثيل والشمولية، بالاستناد إلى نُهج قائمة على البيّنات تجمع بين المعايير الكمية والنوعية وتحترم في الوقت نفسه استقلالية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تحديد إدارتها الداخلية وعضويتها، مسترشدة بمعايير العمل الدولية المعنية وتعليقات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية.

٥-٢ حشد وسائل عمل منظمة العمل الدولية

٢٤٠. وللمضي قدما، يتعين وضع استراتيجية محدّدة لوسائل عمل منظمة العمل الدولية. وسيواصل المكتب تعزيز بيئة مواتية للحوار الاجتماعي بالاستفادة من العمل المعياري، إلى جانب نشر المعرفة بنظام الإشراف داخل المنظمة. كما يمكن للمكتب تكثيف دعمه لإعادة تنشيط الزخم نحو التصديق العالمي على معايير العمل الدولية المتعلقة بالحوار الاجتماعي وتنفيذها، ولا سيما الاتفاقيتين الأساسيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، واتفاقيات الإدارة السديدة أرقام ٨١ و١٢٩ و١٤٤. وتبرز كذلك الحاجة إلى تعزيز التكامل بين التعاون الإنمائي وهيئات الإشراف التابعة للمنظمة.

٢٤١. وينبغي للمكتب تعزيز المساعدة التقنية وبناء القدرات بغية ضمان حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لغير القادرين من العمال والمنشآت على ممارسة هذه الحقوق حالياً، بالإضافة إلى العمل مع الدول الأعضاء على إصلاحات تهدف إلى إزالة العوائق القانونية والعملية وتعزيز اتساق السياسات بين مؤسسات الحوار الاجتماعي وآليات إضفاء السمة المنظمة وإنفاذ القوانين المعمول بها من خلال تفتيش العمل. ويمكن لعملية بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين أن تولي اهتماماً خاصاً لتوسيع نطاق التمثيل كي يشمل الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً ودعم النُهج الاستراتيجية في التطوير والإدارة على المستوى التنظيمي وبناء تحالفات وشراكات استراتيجية وزيادة تأثيرهم السياسي.

٢٤٢. كما تتيح المشاركة الاستراتيجية في القضايا التي يمكن للحوار الاجتماعي أن يُحدث فيها تحسناً ملموساً في النتائج، تمشياً مع استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩،[٢٦٥] التي ناقشها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (آذار/ مارس - نيسان/ أبريل ٢٠٢٦)، فرصاً لتعزيز الأسس المؤسسية للمنظمة وزيادة أثرها. وقد تشمل هذه المجالات العمل المناخي والبيئي، وإضفاء الطابع المنظم، والحماية الاجتماعية، وضمان بيئة عمل آمنة وصحية.

٢٤٣. وثمة حاجة إلى مواصلة الاستثمار في البحوث وجمع البيانات، بما في ذلك زيادة تغطية قواعد البيانات والمستودعات مثل قاعدة بيانات العلاقات الصناعية وقاعدة البيانات القانونية بشأن العلاقات الصناعية وتحديثها بانتظام لتوفير قاعدة أدلة قوية تسترشد بها السياسات والمساعدة التقنية. ومن الضروري إجراء تقييمات متعمقة لدور الحوار الاجتماعي في معالجة التحولات الناشئة في عالم العمل وأثره على عدم المساواة والوقاية من النزاعات وتسويتها، فضلاً عن مساهمته في التنمية الديمقراطية بشكل عام والتماسك الاجتماعي. وسيكون من شأن البحوث والمعارف والأدوات العملية المتعلقة بالقدرة على التمثيل التي تلبي مطالب الهيئات المكونة أن تعزز الشمولية. ويمكن للمكتب أيضاً إثراء قاعدة البيّنات بشأن الحوار الاجتماعي من النتائج ذات الأولوية الأخرى. وثمة حاجة ملحة أيضاً إلى إجراء بحوث حول العلاقة بين الوصول إلى عدالة العمل وفعالية الحوار الاجتماعي ونتائج العمل اللائق في سياقات اقتصادية ونظم علاقات صناعية مختلفة. ولا بد من وضع استراتيجيات تواصل معززة بغية نشر النتائج بفعالية على نطاق واسع من الجمهور والمساهمة بالأدلة في المناقشات السياسية الرئيسية.

٢٤٤. وقد أُجري آخر تقييم رفيع المستوى لعمل المكتب بشأن الحوار الاجتماعي منذ أكثر من عقدين، وتحديداً في عام ٢٠٠٥.[٢٦٦] ويمثل التقييم المقترح إجراؤه في عام ٢٠٢٨ فرصة هامة لاستعراض فعالية الحوار الاجتماعي واتساقه وأثره في الأقاليم والقطاعات. ويمكن أن تسترشد به التدخلات المستقبلية من أجل دمج الحوار الاجتماعي ومؤسسات العمل بفعالية أكبر عند تنفيذها وتحسين التنسيق والاتساق السياسي، لا سيما في سياق محدودية الموارد حالياً. وتعدّ أطر الرصد والتقييم والتعلم القوية ضرورية لإثبات القدرة التحويلية التي يتمتع بها الحوار الاجتماعي؛ إذ تتيح هذه الأطر الحصول على تعليقات آنية وإدارة تكيّفية وتحسيناً مستمراً بالتوازي مع بناء المصداقية المؤسسية وثقة الهيئات المكونة. ويجب أن يركز التقييم على النتائج الجوهرية ويدمج التعليقات المنهجية الواردة من أصحاب المصلحة المعنيين، لا سيما الشركاء الاجتماعيين، من أجل تقييم ما إذا كانت العمليات تحقق تغييراً ملموساً. ومن شأن دعم اختبار النُهج التشاركية وتوثيق نجاحاتها وتحدياتها أن يُرشد تدخلات أكثر فعالية وشمولية.

[٢٦٥] انظر: ILO, *The ILO's Development Cooperation Strategy for 2026–29*, GB.356/POL/4, 2026

[٢٦٦] انظر: ILO, *Independent Evaluation of the InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration*, 2005

٢٤٥. وفي الوقت الذي يواجه فيه التعاون متعدد الأطراف ضغوطاً متجددة، يمكن للمكتب توسيع نطاق الشراكات الاستراتيجية وتوطيدها، التي تزيد من الالتزام السياسي وتحشد الموارد وتنسق العمل من أجل دعم حوار اجتماعي شامل وفعال. وبات الاهتمام العالمي المتزايد بالانتقال العادل والمنشآت المستدامة والتماسك الاجتماعي ينشئ نقاط دخول جديدة للمشاركة مع الجهات الفاعلة التي كانت تركز عادة على الإدارة السديدة والتنمية الاقتصادية والتماسك الاجتماعي. وتمثل الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات المالية الدولية مجالاً حاسماً لإثبات مساهمة الحوار الاجتماعي في الاستقرار الاقتصادي والنمو الشامل والوقاية من الأزمات وتوفير مصادر جديدة للدعم السياسي والمالي وضمان أن تراعي أطر السياسات أصوات العمال وأصحاب العمل، الذين يعدّ تعاونهم ضرورياً لنجاح التنفيذ. وثمة فرص ناشئة لإشراك مؤسسات التمويل الإنمائي ومصارف التنمية الإقليمية والمؤسسات الخيرية والمستثمرين. ويمكن للشراكات أن تعزز الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي، على سبيل المثال من خلال قطاع العمالة والعمل في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والمؤسسة الفرانكوفونية للحوار الاجتماعي، وعلى المستوى الدولي مع الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة. ويمكن للتعاون مع المؤسسات الأكاديمية ومراكز الفكر السياسي أن يثري قاعدة البيّنات المتعلقة بالحوار الاجتماعي ويعزز القدرة التحليلية والمؤسسية.

٢٤٦. وبالاستناد إلى التعاون مع الفرق القطرية للأمم المتحدة، ثمة مجال لدمج الحوار الاجتماعي بشكل أكبر في التقييمات القطرية المشتركة وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والتخطيط الإنمائي الوطني. كما أنّ تعزيز الاعتراف بالهيكل الثلاثي بوصفه عنصراً أساسياً للتنمية المستدامة وتعزيز إدراج مؤشرات الحوار الاجتماعي ضمن أطر رصد أهداف التنمية المستدامة من شأنه أن يزيد الاتساق السياسي على مستوى منظومة الأمم المتحدة بهدف دعم تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وتوفر متابعة إعلان الدوحة السياسي الذي اعتُمد في مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية (٤-٦ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥) والتحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية، منصات مناسبة لإرساء أوجه التآزر وتوسيع نطاق الأثر. ويمكن للمكتب أن يعزز تقديم التقارير عن الجوانب الرئيسية للحوار الاجتماعي كجزء من آليات المتابعة المنشأة بموجب الإعلان، في حين أنّ التدخل المواضيعي للتحالف بشأن تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي من خلال نشر المعارف والتوعية، بدعم من بيانات وبحوث منظمة العمل الدولية، يوفر مساراً واعداً للعمل.[٢٦٧] وتمكّن هذه الفرص المكتب من بناء قدرة مستدامة على الحوار الاجتماعي بالتوازي مع مواجهة تحديات العمل اللائق التي تحظى بالتزام سياسي ومالي أوسع نطاقاً في النظام متعدد الأطراف.

٢٤٧. وتثبت الأدلة الواردة في هذا التقرير أنّ الحوار الاجتماعي هو آلية أساسية لمواجهة عدم اليقين وإدارة المصالح المتضاربة وبناء الثقة اللازمة للتصدي للتحديات المعقدة. والمؤسسات الرسمية وحدها لا تكفي، إذ يتطلب الحوار الاجتماعي الهادف إرادة سياسية قوية واحتراماً صارما للحرية النقابية واعترافاً فعلياً بالحق في المفاوضة الجماعية وموارد كافية لدعم مؤسسات عمل فعالة والتزاماً حقيقياً من جميع الأطراف بتحقيق تأثير سياسي جوهري. ويتطلب المضي قدماً إرادة سياسية من الحكومات لدعم البيئات المؤاتية، وابتكاراً من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل كي تواصل خدمة أعضائها وتوسيع نطاق التمثيل ليشمل المجموعات المستبعدة، واستثماراً استراتيجياً من منظمة العمل الدولية والشركاء الإنمائيين في دعم القدرة المؤسسية وإقامة تحالفات واسعة مع الجهات الفاعلة في النظام متعدد الأطراف الذين يدركون أنّ الحوار الاجتماعي يحقق نتائج لا يمكن لأي مؤسسة أن تحققها بمفردها.

[٢٦٧] انظر:
ILO, Global Coalition for Social Justice, "Key Intervention: Advocating for Social Dialogue as a Governance Tool for Promoting Social Justice", ILO Concept note.