

◀ النصوص المعتمدة

مؤتمر العمل الدولي - الدورة ١١٤، جنيف، ٢٠٢٦

قرار بشأن المناقشة المتكررة الثالثة المعنية بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

(١١ حزيران/يونيه ٢٠٢٦)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته ١١٤ لعام ٢٠٢٦،

بعد أن أجرى المناقشة المتكررة الثالثة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، وفقًا لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، ومع الأخذ في الاعتبار على النحو الواجب إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المؤيعة من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩):

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛
٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى إيلاء الاستنتاجات ما تستحقه من عناية، وتوجيه مكتب العمل الدولي في تنفيذها؛
٣. يطلب إلى المدير العام ما يلي:
 - (أ) إعداد خطة عمل لتنفيذ هذه الاستنتاجات، بغرض عرضها على مجلس الإدارة في دورته الثامنة والخمسين بعد الثلاثمائة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٦) للنظر فيها؛
 - (ب) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية والإقليمية المعنية؛
 - (ج) مراعاة هذه الاستنتاجات عند إعداد مقترحات البرامج والميزانية في المستقبل، وعند حشد الموارد من خارج الميزانية؛
 - (د) إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع على عملية التنفيذ.

استنتاجات المناقشة المتكررة الثالثة المعنية بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

أولاً - السياق والمبادئ التوجيهية

١. يشهد عالم العمل تغيرات متسارعة بفعل التطور التكنولوجي، والتحولات الديمغرافية، وتغير المناخ، والعولمة. وتنعكس هذه التطورات على العمال والمنشآت والمجتمعات، فتتيح فرصاً جديدة، وتطرح في الوقت نفسه تحديات متزايدة. وفي حين تتيح هذه التطورات فرصاً لتعزيز الإنتاجية، وخلق فرص العمل، والنمو الاقتصادي، فإنها قد تؤدي أيضاً إلى اتساع فجوات العمل اللائق، وإضعاف الحقوق، وزيادة أوجه عدم المساواة، وتفاقم عوامل عدم الاستقرار. كما تزداد التحديات التي تواجه عالم العمل حدةً بسبب الأزمات وحالات عدم الاستقرار الجيوسياسي، والنزاعات، واضطرابات سلاسل الإمداد، وضغوط تكاليف المعيشة، وحالة عدم اليقين الاقتصادي، وتراجع الثقة في المؤسسات العامة.
٢. يُعدّ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي من المبادئ التأسيسية لمنظمة العمل الدولية، كما يشكلان وسيلتين للإدارة الديمقراطية لشؤون العمل بما يدعم إدارة التحولات وتحقيق العدالة الاجتماعية، وفقاً لما ينص عليه دستور منظمة العمل الدولية، فضلاً عن تعزيز العمل اللائق، والمنشآت المستدامة، والإنتاجية، والقدرة التنافسية، والنمو الشامل للجميع، والقدرة على الصمود.
٣. يتعين أن يكون الحوار الاجتماعي قوامه احترام حرية تكوين الجمعيات، والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، وتوافر منظمات مستقلة وتمثيلية لأصحاب العمل والعمال، وترسيخ اليقين القانوني، والثقة المتبادلة، وحسن النية. وفي هذا السياق، تكتسي المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كما تُكرسها معايير العمل الدولية، أهمية خاصة لتحقيق أهداف برنامج العمل اللائق على نحو كامل.
٤. وفي الوقت ذاته، يتأثر الحوار الاجتماعي بالسياقات التاريخية والثقافية والسياسية والاقتصادية، وبالعلاقات العمل السائدة في كل بلد. ويتخذ أشكالاً متعددة ويُمارس على مستويات مختلفة تبعاً للظروف الوطنية، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني والقطاعي وفي مكان العمل وعبر الحدود، في سياق اقتصاد عالمي. ولا يمكن إخضاع الحوار الاجتماعي لنموذج موحد يصلح لجميع السياقات. فهو يتشكل تبعاً للواقع الذي يُمارس فيه، بما يفرضي إلى اختلافات بين البلدان في الأطر القانونية، والمؤسسات، والآليات، والعمليات.
٥. ولكل شكل من أشكال الحوار الاجتماعي دور مهم. فالمشاورات التي تجري في أوانها، وتبادل المعلومات من خلال التعاون الثنائي والثلاثي، يساهمان في تعزيز تصميم السياسات وتنفيذها، وتوطيد الثقة، والحد من نزاعات العمل، ودعم التوصل إلى توافق في الآراء بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال التمثيلية. كما تساهم آليات الحوار الاجتماعي، بمجملها، في ترسيخ علاقات عمل سليمة، وتعزيز استقرار سوق العمل، وحوكمة شؤون العمل على نحو فاعل.
٦. تمثل المفاوضة الجماعية إحدى الركائز الأساسية للحوار الاجتماعي. وهي تجري على أساس طوعي بين المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال، بحسن نية، وبما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية. وتضطلع الحكومات بدور في دعم تطوير الأطر المؤسسية للمفاوضات الطوعية بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، على المستويات المناسبة. وعليه، يتعين أن تستند التدابير التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع المفاوضة الجماعية وتعزيزها إلى مشاورات مسبقة مع منظمات أصحاب العمل والعمال، وأن تكون، كلما أمكن ذلك، محل اتفاق بين هذه السلطات ومنظمات أصحاب العمل والعمال.
٧. ويسهم التعاون في مكان العمل في دعم السلامة والصحة المهنيين، وتعزيز الإنتاجية في أماكن العمل، وتنمية المهارات، والتكيف مع التحولات، وحماية العمالة، وضمان استمرارية الأعمال، وخلق فرص العمل، فضلاً عن الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، ولا سيما خلال فترات التحول وعدم اليقين الاقتصادي. وينبغي أن يستند هذا التعاون إلى احترام حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية ونتائجها، وألا ينتقص من دور النقابات العمالية، وأن يشمل كذلك المسائل ذات الاهتمام المشترك التي تقع خارج نطاق الأطر المؤسسية للمفاوضة الجماعية.
٨. وترمي هذه الاستنتاجات إلى تعزيز فعالية الحوار الاجتماعي الثلاثي وشموليته وطابعه التمثيلي وأثره، من خلال تهيئة بيئة مواتية، ودعم مؤسسات العمل، وتوسيع نطاق منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وتعزيز قدراتها، وضمان اتساق عمل منظمة العمل الدولية وتوفير الموارد الكافية لدعمه، بما يفرضي إلى تحقيق نتائج عملية وملموسة.

ثانياً - تعزيز الفعالية وزيادة الأثر

٩. إن الحوار الاجتماعي ليس مجرد عملية أو ترتيب مؤسسي؛ إذ تتجلى قيمته في قدرته على تحقيق نتائج عملية، تشمل وضع سياسات متوازنة تستند إلى الأدلة، وتعزيز الثقة، وتحسين نتائج سوق العمل، وتحقيق منافع ملموسة للعمال وأصحاب العمل والمنشآت والوحدات الاقتصادية والمجتمعات. ولكي يحافظ على دوره، ينبغي أن يظل مرناً وقادراً على بلورة حلول تستجيب للواقع الاجتماعي والاقتصادي والتحديات الناشئة.

١٠. اعتمدت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، في مختلف أنحاء العالم، الحوار الاجتماعي كسبيل لتعزيز العمل اللائق، والتصدي للتحويلات في عالم العمل، وبناء القدرة على الصمود وترسيخ الثقة. وفي بعض البلدان، أفضت هذه الجهود إلى نتائج ملموسة في طيف واسع من المجالات، منها الأجور وظروف العمل، والسلامة والصحة المهنية، والحماية الاجتماعية، وتنمية المهارات والتعلم مدى الحياة، والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وإصلاح تشريعات العمل وسياساته، وإمكانية الوصول إلى العدالة العمالية، وإضفاء الطابع الرسمي على الاقتصاد غير المنظم، وهجرة اليد العاملة، والعمل المنزلي وأعمال الرعاية، والوقاية من الأزمات والاستجابة لها، والإنتاجية، والتحويلات الرقمية والعدالة.

١١. كما جرى استخدام الآليات الثلاثية في سبيل معالجة المسائل التي أثارها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية. وفي بعض الحالات، أخذت الجهات المعنية ملاحظات هذه الهيئات وتوصياتها في الاعتبار ووضعتها موضع التنفيذ، مما أفضى إلى نتائج ملموسة وساهم في تطوير التدابير والمبادرات الوطنية القانونية والمؤسسية والمتصلة بالسياسات.

١٢. كما أسهم الحوار الاجتماعي، ولا سيما من خلال المفاوضة الجماعية والمشاورات الثلاثية الأطراف بشأن تحديد الأجور، في تحقيق نتائج منصفة ومستدامة. وأسهم كذلك في الحد من التفاوت في الأجور والفقر، مع التخفيف من آثار ارتفاع تكاليف المعيشة وغيرها من الصدمات الاقتصادية، وأتاح أيضاً تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، فضلاً عن إرساء ترتيبات بشأن وقت العمل وتنظيم العمل، وغير ذلك من شروط العمل، بما يتلاءم مع الواقعين الاقتصادي والاجتماعي.

١٣. وقد أدى الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والمشاورات الثلاثية، دوراً حاسماً في تعزيز المساواة بين الجنسين، إذ أسهم في تضيق الفجوات في الأجور بين الجنسين، وتحسين التوازن بين العمل والحياة، وتعزيز الاعتراف باقتصاد الرعاية، وكفالة أحكام بشأن إجازة الوالدين وإجازة الأمومة والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، فضلاً عن تدابير ترمي إلى منع التمييز والعنف والتحرش في عالم العمل.

١٤. كان للحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، دور مهم في تعزيز الإنتاجية والقدرة التنافسية، ودعم التوزيع العادل للمكاسب، من خلال خفض تكاليف المعاملات، وبناء الثقة، وتعزيز التعاون والقدرة على التكيف، فضلاً عن تعزيز اليقين القانوني والامتثال للقوانين واستقرار سوق العمل.

١٥. وساعد الحوار الاجتماعي أيضاً الهيئات المكونة الثلاث على استباق آثار الرقمنة والذكاء الاصطناعي وغيرهما من التحويلات التكنولوجية وإدارتها، بما يكفل اعتماد التكنولوجيات الرقمية والبنية التحتية الرقمية واستخدامها على نحو عادل وشامل ومسؤول ومتمحور حول الإنسان، وبما يتيح للجميع الاستفادة منها، مع دعم الابتكار والمنشآت المستدامة والتكيف مع التغيير.

١٦. وقد برزت أهمية الحوار الاجتماعي بوجه خاص في الوقاية من الأزمات والتحويلات والاضطرابات الكبرى والاستجابة لها. وساعدت مؤسسات الحوار الاجتماعي على تحديد المخاطر في مرحلة مبكرة، ومنع نشوء نزاعات العمل وتصاعدها، وبناء الثقة بين الأطراف، وتعزيز القدرة على التكيف وتوسيع نطاق المشاركة، وكفالة اعتماد سياسات عامة متوازنة، وتيسير التحويلات المعقدة بما يحمي العمال، ويدعم قدرة المنشآت على الصمود، ويحافظ على الاستمرارية الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن تعزيز التنمية المستدامة والسلام.

١٧. ومع ذلك، لا تزال التحديات قائمة.

١٨. تتعرض حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية لضغوط شديدة في العديد من البلدان. فالقيود المفروضة على الحريات المدنية والحيز المدني، وضعف مؤسسات حوكمة العمل أو شح مواردها، وعدم كفاية نظم الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها أو محدودية فعاليتها، والتدخل غير المبرر في شؤون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وتجاوز المؤسسات التمثيلية، والعقبات القانونية أو العملية التي تحول دون تمثيل فعال، كلها عوامل تعرق قيام حوار اجتماعي فعال.

١٩. ويواجه العمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم تحديات مستمرة وعوائق هيكلية تحول دون انتقالهم إلى الاقتصاد المنظم وممارسة حقوقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية. ويتطلب تحقيق العمل اللائق والمنشآت المستدامة اعتماد سياسات نشطة لسوق العمل وتدابير فعالة لتيسير الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

ثالثاً - تهيئة بيئة مواتية للحوار الاجتماعي

٢٠. يتطلب الحوار الاجتماعي الفعال تهيئة بيئة مواتية تقوم على احترام حرية تكوين الجمعيات، والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية، وتوافر منظمات مستقلة وتمثيلية لأصحاب العمل والعمال، واليقين القانوني، والثقة المتبادلة، وحسن النية. فإضعاف هذه الحقوق والشروط الأساسية يقوض الحوار الاجتماعي والعمليات الديمقراطية على حد سواء. فمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المستقلة والتمثيلية تسهم في تعزيز صمود المجتمعات، والحد من أوجه عدم المساواة، وتوطيد الثقة في المؤسسات العامة. وتقتضي جهود تعزيز الحوار الاجتماعي احترام استقلالية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وطابعها التمثيلي، ومراعاة تنوع نظم وممارسات علاقات العمل الوطنية.

ألف - دور الحكومات

٢١. تتحمل الحكومات المسؤولية الرئيسية عن تهيئة بيئة قانونية ومؤسسية مواتية للحوار الاجتماعي وصونها، بما يكفل ممارسته دون إملاء نتائج. وتسهم معايير العمل الدولية، والتصديق عليها، ومواءمة التشريعات والممارسات الوطنية مع أحكامها، والتفاعل مع منظومة الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، والمساعدة التقنية، في ترسيخ الأسس القانونية للحوار الاجتماعي. كما يقع على عاتق الحكومات ضمان توافر الموارد الكافية لمؤسسات العمل، وتظل مسؤولة بالدرجة الأولى عن توفير ظروف اقتصادية مستقرة، ومؤسسات فعالة لسوق العمل، وبيئات مواتية للاستثمار وتنمية المنشآت بما يعزز العمل اللائق.

٢٢. ويتعين على الدول الأعضاء، بدعم من منظمة العمل الدولية، أن تتخذ الإجراءات التالية:

- (أ) احترام حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية، وتعزيزهما وإعمالهما؛
- (ب) التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، وتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛
- (ج) وضع أحكام قانونية ومؤسسية واضحة وإنفاذها في التشريعات والممارسة، بما يعزز الحوار الاجتماعي الفعال؛
- (د) حماية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأعضائها من أي تدخل أو عنف أو تهريب أو أعمال انتقامية، بما في ذلك بإرساء ضمانات قانونية كافية وبفرض عقوبات رادعة؛
- (هـ) دعم آليات الحوار الاجتماعي التي تكفل مشاركة جميع الفئات المعنية في مناقشة السياسات المتصلة بالتحويلات في عالم العمل، بما في ذلك السياسات المتعلقة بإضفاء الطابع الرسمي على الاقتصاد غير المنظم، وهجرة اليد العاملة، والوقاية من الأزمات والاستجابة لها، والتحويلات الرقمية والعادلة؛
- (و) تعزيز تطوير آليات المفاوضات الجماعية واستخدامها على مختلف المستويات المناسبة، بما يراعي الظروف الوطنية ونظم علاقات العمل، وبالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التمثيلية؛
- (ز) دعم المفاوضات الفعالة، من خلال تنفيذ ما يتم التوصل إليه من نتائج تفاوضية، وتوفير آليات لتسوية النزاعات تساعد الأطراف على التوصل إلى اتفاقات طوعية؛
- (ح) تشجيع التعاون الفعال في مكان العمل بما يسهم في توفير أماكن عمل آمنة ومنتجة، مع احترام المفاوضات الجماعية ونتائجها، ومن دون المساس بدور النقابات العمالية؛
- (ط) الاستعانة بالحوار الاجتماعي الثلاثي للنظر في التدابير الواجب اتخاذها لتعزيز التصديق على اتفاقيات وبروتوكولات العمل الدولية وتنفيذها، والنظر في ملاحظات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال إصلاح تشريعات العمل واعتماد تدابير أخرى ترمي إلى مواءمة التشريعات والممارسات الوطنية مع الصكوك المصدق عليها؛
- (ي) كفالة تزويد مؤسسات العمل بالموارد الكافية وإتاحتها للجميع، ولا سيما نظم إدارة شؤون العمل، بما في ذلك تفتيش العمل وإنفاذه، ونظم العدالة العمالية الفعالة، بما يضمن استفادة جميع أصحاب العمل والعمال منها، بمن فيهم العاملون في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشّة؛
- (ك) دعم خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي والثلاثية، في إطار برنامج المنظمة وميزانياتها والتمويل الخارج عن الميزانية، ومن خلال التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث وسائر أشكال الشراكة.

باء - التمثيل والشمولية

٢٣. يتطلب الحوار الاجتماعي الفعال تعزيز جودة مؤسسات إدارة شؤون العمل ومشروعيتها وقدرتها على إشراك مختلف الفئات المعنية، مع تهيئة بيئة تتيح لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال توسيع عضويتها ونطاق تمثيلها باستقلالية كاملة. واستناداً إلى القرار بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في الدورة الـ ٩٠ (حزيران/يونيه ٢٠٠٢)، والذي أكد مجدداً دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المشروعة والمستقلة والديمقراطية، يتعين على الدول الأعضاء، بدعم من منظمة العمل الدولية، اتخاذ الإجراءات التالية:

- (أ) كفالة تمتع جميع العمال وأصحاب العمل بحرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية؛
- (ب) كفالة إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التمثيلية إشراكاً فعلياً في عمليات الحوار الاجتماعي؛
- (ج) وضع إجراءات ومعايير موضوعية للاعتراف بالطابع التمثيلي لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بالتشاور مع أكثر منظمات أصحاب العمل والعمال تمثيلاً، لأغراض الحوار الاجتماعي أو المفاوضة الجماعية؛
- (د) توفير الدعم اللازم لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين بما يتيح لهم المشاركة الفعالة في المفاوضة الجماعية على جميع المستويات، وفي سائر عمليات الحوار الاجتماعي الثنائي أو الثلاثي؛
- (هـ) دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التمثيلية في جهودها الرامية إلى تعزيز دورها في تمثيل العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، وإشراكهم في عمليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي؛
- (و) تعزيز تمثيل النساء والشباب والفئات المتأثرة على نحو غير متناسب بالاقتصاد غير المنظم أو المعرضة لخطر الوقوع فيه ومشاركتهم، بما في ذلك في قطاعات معينة وفي أنواع من الوحدات الاقتصادية، مثل المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والعاملين لحسابهم الخاص، من خلال دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التمثيلية والأطر المؤسسية القائمة؛
- (ز) تعزيز هياكل الحوار الاجتماعي على نحو يكفل زيادة فعاليتها، ويحد من التشتت ويعزز الاتساق داخل نظم علاقات العمل الوطنية، ويقوي طابعها التمثيلي.

رابعاً - تعزيز إجراءات منظمة العمل الدولية وأنشطة المتابعة في مجال الحوار الاجتماعي

٢٤. يجدد مؤتمر العمل الدولي، في سياق إصلاح منظمة العمل الدولية، تأكيداً أن الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، ودعم مؤسسات إدارة شؤون العمل الديمقراطية، يظلان في صميم ولاية المنظمة. ويقتضي ذلك تخصيص موارد بشرية ومالية كافية ومخصصة لهذا الغرض في مقترحات البرامج والميزانية، مع كفالة الاتساق، وتجنب الازدواجية في العمل، وتحقيق أثر ملموس للهيئات المكونة.
٢٥. وعليه، يُطلب إلى منظمة العمل الدولية أن تعمل، في حدود الموارد المتاحة، على التنفيذ الكامل لهذه الاستنتاجات، وأن تساعد الدول الأعضاء على تعزيز الحوار الاجتماعي بجميع أشكاله وعلى جميع مستوياته، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية، من خلال وسائل العمل التالية:

ألف - وسائل العمل

الأنشطة المرتبطة بالمعايير

٢٦. بغية تعزيز التنسيق بين الأعمال المتصلة بالمعايير، وأنشطة التعاون التقني، والبحوث، يتعين على مكتب العمل الدولي (المكتب) القيام بما يلي:

- (أ) تعزيز التصديق على اتفاقيات العمل الدولية المتصلة بالحوار الاجتماعي وتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛
- (ب) استناداً إلى طلبات الهيئات المكونة، دعم الدول الأعضاء في أخذ توجيهات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية في الاعتبار ومعالجة العوائق القائمة في التشريعات والممارسة التي تحول دون الأعمال الكاملة لحرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية؛

(ج) دعم إدارات العمل لقيادة مشاورات ثلاثية فعّالة بشأن عمليات إصلاح تشريعات العمل، بما يكفل موازنة التشريعات الوطنية مع معايير العمل الدولية، ويُيسّر الاستفادة من الممارسات الجيدة ذات الصلة.

بناء القدرات وتعزيز التعاون الإنمائي

٢٧. في إطار برنامج التعاون الإنمائي، بما في ذلك برامج العمل اللائق القطرية، وبالتعاون الوثيق مع المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو)، يتعين على المكتب، بدعم من الهيئات المكوّنة، اتخاذ الإجراءات التالية:

- (أ) تعزيز قدرات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بما يمكنها من المشاركة الفعّالة في الحوار الاجتماعي على مختلف المستويات، من خلال التدريب والدعم في مجالات حرية تكوين الجمعيات، والمفاوضة الجماعية، وسائر أشكال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك التعاون في مكان العمل، ومهارات التفاوض، والوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، بما في ذلك تسوية التظلمات والوساطة والتوفيق؛
- (ب) تعزيز قدرات مؤسسات العمل وفعاليتها، بما في ذلك نظم إدارة شؤون العمل، وتفتيش العمل، ونظم العدالة العمالية، ومؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي، وغيرها من الآليات التي تدعم الحوار الاجتماعي وإعمال حقوق العمل؛
- (ج) دعم الهيئات المكوّنة في توظيف الحوار الاجتماعي للتصدي للتحديات ومعالجة الفرص الاجتماعية والاقتصادية، بما في ذلك عدم التمييز، والأجور، وظروف العمل، والرقمنة، والتحول العادل، وتنمية المهارات والتعلّم مدى الحياة، والسلامة والصحة المهنية، والعمل اللائق في سلاسل الإمداد، والتحديات الخاصة بكل قطاع؛
- (د) دعم مشاركة المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والوحدات الاقتصادية في عمليات الحوار الاجتماعي؛
- (هـ) تعزيز التعلّم فيما بين الأقران وتبادل الممارسات الجيدة؛
- (و) تعزيز تبادل الممارسات الجيدة في مجال الحوار الاجتماعي وتعميمها بما يسهم في إثراء عملية وضع السياسات واتخاذ القرارات؛
- (ز) دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جهودها الرامية إلى الوصول إلى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وتنظيمهم وتمثيلهم، وذلك من خلال استراتيجيات تواصل موجهة، وبرامج تدريب، وخدمات مصممة خصيصاً لهذا الغرض، كلما أمكن ذلك ومع توفير الدعم اللازم لبناء القدرات، بهدف إدماجهم في الاقتصاد المنظم وتمكينهم من الاستفادة الفعّالة من مزايا الحوار الاجتماعي؛
- (ح) تعزيز دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الترويج لمجموعة أدوات علاقات العمل، بما في ذلك من خلال بناء القدرات وتحديث دليل منظمة العمل الدولية بشأن التعاون في مكان العمل (١٩٩٧) ودليل السياسات بشأن المفاوضة الجماعية (٢٠١٥)، مع مراعاة التطورات الحاصلة في عالم العمل؛
- (ط) دعم موظفي منظمة العمل الدولية لتعزيز إدماج الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في مختلف أعمال المنظمة.

البحوث والبيّنات

٢٨. يتعين على المكتب القيام بما يلي:

- (أ) تعزيز البحوث المستندة إلى البيّنات والمعارف العملية بشأن حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، بما في ذلك المفاوضة الجماعية على المستوى القطاعي وآليات توسيع نطاق التغطية، والحوار الاجتماعي الثلاثي، والتعاون في مكان العمل، وإمكانية الوصول إلى العدالة العمالية، والتعامل مع التظلمات والحصول على سبل الانتصاف، والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، والإنتاجية، وأطر التمثيل، والديمقراطية، وأوجه انعدام المساواة؛
- (ب) تطوير قواعد بيانات خاصة بالحوار الاجتماعي وتحديثها بانتظام، بما في ذلك مؤشرات لقياس مدى امتثال البلدان لحقوق حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، وآليات لرصد نتائج الحوار الاجتماعي وتقييمها؛
- (ج) توسيع قاعدة المعارف بشأن الممارسات المبتكرة في مجال الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني والقطاعي وفي مكان العمل وعبر الحدود، والانتقال إلى الاقتصاد المنظم، والعمل المنزلي وأعمال الرعاية، والوصول إلى فئات العمال والوحدات الاقتصادية التي يصعب تنظيمها وتمثيلها، والمساواة بين الجنسين؛

(د) مواصلة البحوث المتعلقة بدور الحوار الاجتماعي في مواجهة التحولات الكبرى التي يشهدها عالم العمل، بما في ذلك:

"١" الرقمنة والذكاء الاصطناعي، من خلال مرصد منظمة العمل الدولية المعني بالذكاء الاصطناعي والعمل في الاقتصاد الرقمي، وإعداد مقترح، استنادًا إلى مزيد من البحوث، لعرضه على مجلس الإدارة للنظر في عقد اجتماع خبراء ثلاثي بشأن الذكاء الاصطناعي والحوار الاجتماعي؛

"٢" التحول العادل؛

"٣" السلام، ومنع نشوب النزاعات، وتعزيز القدرة على الصمود، والتماسك الاجتماعي؛

"٤" التحولات الديمغرافية؛

"٥" التحديات المتواصلة المرتبطة بالانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛

"٦" تشغيل الشباب والانتقال من التعليم إلى العمل.

باء - كفالة الاتساق

٢٩. يتعين على المكتب القيام بما يلي:

(أ) كفالة اتساق أعمال المكتب بالتوازن والتركيز على ولايته الأساسية والتوجه نحو تحقيق النتائج، واستجابتها لاحتياجات الهيئات المكونة وأولوياتها، وتركيزها على المجالات ذات الإمكانيات الأكبر لإحداث الأثر المنشود؛

(ب) تحفيز التدخلات المتكاملة التي تشمل مختلف مجالات العمل، على أن تستند إلى الواقع الميداني، وتتسم بالطابع الاستراتيجي، وتستجيب لاحتياجات الهيئات المكونة، وتسهم في تهيئة بيئة مواتية لحرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية، وفي الاستثمار في مؤسسات العمل؛

(ج) تعزيز التعاون وإنكفاء قدر أكبر من الاتساق بشأن القضايا المتعلقة بعالم العمل داخل المنظومة المتعددة الأطراف، بما في ذلك كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية، بما يتماشى مع الولاية الأساسية للمنظمة، ومن أجل تعزيز الحوار الاجتماعي بوصفه عاملاً دافعاً للنمو الاقتصادي الشامل، والإنتاجية، والصمود الاجتماعي، والسلام، مع تجنب الازدواجية في العمل مع المنظمات الأخرى؛

(د) مراعاة نتائج هذه الاستنتاجات في تطوير وتنفيذ الاستراتيجية المتكاملة لتعزيز الحق في المفاوضات الجماعية وإعماله، التي أقرها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، وتزويدها بالموارد عند الاقتضاء، والاسترشاد بها أيضاً في تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩، التي أقرها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (أذار/ مارس - نيسان/ أبريل ٢٠٢٦).

جيم - البرنامج والميزانية ومتابعة حوكمة العمل

٣٠. يتعين أن تُجسّد مقترحات البرامج والميزانية المقبلة هذه الاستنتاجات، ضمن أطر الحوكمة والعمليات الميزانية القائمة، دعماً لحرية تكوين الجمعيات، والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضات الجماعية، والحوار الاجتماعي بجميع أشكاله.

٣١. ويتعين كذلك أن يسعى المكتب إلى حشد موارد من خارج الميزانية لدعم تنفيذ هذه الاستنتاجات، بما يراعي أولويات الهيئات المكونة، واستراتيجية منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩، وبرامج العمل اللانق القطرية، مع تجنب الازدواجية في العمل.

٣٢. ويتعين أيضاً أن تشمل أنشطة المتابعة وضع مؤشرات قابلة للقياس، وترتيبات للرصد والتقييم، وإعداد تقارير تُقدّم بانتظام من خلال الآليات المؤسسية القائمة، بما في ذلك إجراء تقييم رفيع المستوى لعمل منظمة العمل الدولية في مجال الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.