

منظمة
العمل
الدولية



إدارة النزاعات والكوارث

استكشاف التعاون بين منظمات
أصحاب العمل ومنظمات العمال



إدارة النزاعات والكوارث:

استكشاف التعاون بين منظمات
أصحاب العمل ومنظمات العمال

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق التأليف والنشر بموجب البروتوكول الثاني من الاتفاقية العالمية لحق المؤلف. ومع ذلك، يمكن نقل مقتطفات قصيرة من هذه المنشورات دون إذن، شريطة أن تتم الإشارة إلى المصدر. وبالنسبة لحقوق النقل أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب إلى مكتب منشورات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي، على العنوان: CH-1211 Geneva 22, Switzerland، أو عن طريق البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى منظمة حقوق استنساخ عمل نسخ وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. قم بزيارة www.ifrro.org للعثور على منظمة حقوق الاستنساخ في بلدك.

إدارة النزاعات والكوارث: استكشاف التعاون بين أصحاب العمل ومنظمات العمال. - جنيف: منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠.

الطبعة الإنجليزية

ردمك: ٢٠٣١٨٧٨-٢-٩٢-٩٧٨ (طبعة)

٩٠٣١٨٧٩-٢-٩٢-٩٧٨ (pdf على الإنترنت)

متوفر أيضاً بالعربية: ردمك ٢٠٣١٩٠٦-٢-٩٢-٩٧٨ (طبعة)، ٥٠٣١٩٠٥-٢-٩٢-٩٧٨ (pdf على الإنترنت)؛ الفرنسية (Gérer les conflits et les catastrophes : Examen de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs)؛ ردمك ٢٠٣١٩٠٢-٢-٩٢-٩٧٨ (طبعة)، ٧٠٣١٩٠١-٢-٩٢-٩٧٨ (pdf على الإنترنت)؛ واللغة الإسبانية (Manejo de conflictos y desastres : Explorando la colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores)؛ ردمك ٢٠٣١٩٠٣-٢-٩٢-٩٧٨ (١-٢٠٣١٩٠٤-٢-٩٢-٩٧٨ (طبعة)، ٨٠٣١٩٠٤-٢-٩٢-٩٧٨ (pdf على الإنترنت).

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، والتي تتوافق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض المواد الواردة فيها، على التعبير عن أي رأي مهما كان من جانب مكتب العمل الدولي فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد، أو منطقة، أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو فيما يتعلق بتعيين حدودها.

وتقع مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات والمساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

ولا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على: www.ilo.org/publns.

طُبِعَ في (سويسرا)

تم إنتاج هذا المنشور من قبل قسم إنتاج الوثائق والمنشورات والطباعة والتوزيع (PRODOC) لمنظمة العمل الدولية.

التصميم الجرافيكي والمطبعي، تحضير المخطوطات، تحرير النسخ، التخطيط والتأليف والتدقيق اللغوي والطباعة والنشر الإلكتروني والتوزيع.

(PRODOC) تسعى لاستخدام الورق من مصادر الغابات المدارة بطريقة مستدامة بيئياً وبطريقة مسؤولة اجتماعياً.

الرمز: MAS-REP

المحتويات

تمهيد.....	0
شكر وتقدير.....	٦
الاختصارات.....	٧
٠١ - المقدمة.....	٩
٠٢ - بيئات النزاع وما بعد النزاع والبيئات الهشة.....	١٣
٠٣ - بيئات الكوارث.....	١٩
٠٤ - نزوح السكان.....	٢٧
٠٥ - تأملات ختامية.....	٣١
المراجع.....	٣٢



منحت جائزة نوبل للسلام لعام ٢٠١٥ لرباعي الحوار الوطني بتونس «لمساهمته الحاسمة في بناء الديمقراطية في تونس في أعقاب ثورة الياسمين عام ٢٠١١». ويتألف هذا الرباعي من شركاء اجتماعيين لمنظمة العمل الدولية - الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية - إلى جانب الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان والهيئة الوطنية للمحاميين بتونس عندما كانت جهود البلد لإرساء الديمقراطية تواجه خطر الفشل وسط الاضطرابات الاجتماعية. ومن خلال الحوار والتعاون الاجتماعي، أصبح هذا الرباعي القوة الدافعة للنهوض بالتنمية الديمقراطية السلمية في تونس ومثالاً يُحتذى به للتعاون القوي بين الشركاء الاجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني.

وعلى الصعيد العالمي، تساهم منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال في تنفيذ الحلول وبناء التماسك الاجتماعي وسيادة القانون. حيث تؤدي الشراكة بين الشركاء الاجتماعيين إلى الحكم الرشيد والسلام والاستقرار ويمكن أن تعزز التقدم الاقتصادي. وحتى عندما تواجه الدول أوضاعاً هدامة مثل الكوارث الطبيعية أو النزاعات أو الاضطرابات الاجتماعية، يمكن أن تعمل الجهود الفردية والجماعية للشركاء الاجتماعيين بشكل إيجابي نحو تحسين الاستقرار والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الشاملة.

ويبحث هذا المنشور في الدور الذي يلعبه أصحاب العمل والعمال، من خلال منظماتهم، في حالات الأزمات الناشئة عن النزاع والكوارث. ويستكشف المهمة القيادية المستخدمة من قبل منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية للحفاظ على بيئة للنشاط الاقتصادي المستمر والدور الرئيسي الذي تؤديه منظمات العمال لمساعدة العمال، ولاسيما أولئك الذين أصبحوا ضعفاء بسبب أزمة ما. ويبحث التقرير بشكل مهم كيف تتعاون منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال من خلال الحوار الاجتماعي ووسائل أخرى للعمل الجماعي لتعزيز السلام، ومنع الأزمات، وتمكين الانتعاش، وبناء القدرة على الصمود.

وفي حين تعمل الجهات الفاعلة في المجتمع الدولي دون كلل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، فإن النزاعات العنيفة والكوارث الطبيعية في ازدياد وهناك إقرار مثير للقلق باعتبارها واحدة من أكبر العقبات التي تحول دون تحقيق أهداف التنمية المستدامة. حيث يعيش حوالي ملياري شخص حالياً في بيئات هشة ومتضررة من النزاع، ويتركز الفقر بشكل متزايد في هذه الظروف. ويتعارض هذا مع التعهد الوارد في أجندة ٢٠٣٠ لضمان ألا يتخلف أحد عن الركب.

ويحدونا الأمل أن يُلهم هذا التقرير منظمات الشركاء الاجتماعيين على الصعيد العالمي للدور الفريد والمكمل الذي تلعبه ويمكن أن تلعبه في المواقف المعقدة. ويمكن أن يؤدي التعاون المكثف بين منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال قبل وأثناء وبعد النزاع والكوارث الطبيعية إلى سد فجوة الحوكمة، وتجديد التشغيل، وخلق فرص العمل، وتحسين حوكمة سوق العمل. وستستمر منظمة العمل الدولية في تسخير قوة منظمنا - الولاية المعيارية والتمثيل الثلاثي - وتوجيه مواردنا لدعم هذه الأجندة المشتركة.

أخيراً، يعكس هذا التقرير رحلة منظمنا لتحسين توثيق الشراكة بين منظمات الشركاء الاجتماعيين. وتُعد الجهود المشتركة بين منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال ضرورية لمواجهة تحديات عصرنا، وينبغي تبادل دروس التعاون. وسنواصل السعي وراء تحصيل المعرفة معاً وتطبيق تلك المعرفة لدعم الهيئات المكونة لمنظمنا.

ماريا هيلينا أندرية

مديرة

مكتب الأنشطة العمالية (ACTRAV)

ديبورا فرانس-ماسين

مديرة

مكتب أنشطة أصحاب العمل (ACT/EMP)

شكر وتقدير

كانت مساهمات منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال حاسمة في إعداد هذا التقرير. وعلى وجه الخصوص، نعرب عن تقديرنا لغرفة التجارة واتحاد أصحاب العمل في جزر البهاما، والاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار، واتحاد أصحاب العمل الكيني، وغرفة صناعة الأردن، ونقابات عمال اليابان، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، والمنظمة المركزية للنقابات العمالية (كينيا)، والاتحاد العام لنقابات العمال النيبالية، واتحاد نقابات العمال لعموم نيبال، واتحاد العمال الباكستاني لأخذ الوقت لتبادل الأفكار حول دور منظماتهم وجهودها لإعادة بناء السلام والاستقرار.

وقد أجرى المقابلات وصاغ التقرير أوليفر جوترسونكي، إميليو رودريغيز وسينا زينتسمير من المركز المعني بالنزاع والتنمية وبناء السلام في معهد الدراسات العليا بجنيف. ونشكر فريق البحث على مساهماتهم وخبراتهم وتعاونهم الرصين.

والشكر موصول أيضاً للزملاء من منظمة العمل الدولية الذين قدّموا مراجعة الأقران ومساهمات فنية. حيث دعمت جولي كازاجوي، وفانيسا فال، وغاري رينهارت هذا الجهد من مكتب أنشطة أصحاب العمل. ومن مكتب الأنشطة العمالية، قدّم كل من محمد موامادزينغو، ونظام قاحوش، وإنفيولاتا شينيانغارا وقتهم ومساهماتهم في هذا الجهد.

كما قام الزملاء من منظمة العمل الدولية من وحدة دعم التنسيق من أجل السلام والقدرة على الصمود بمراجعة وإثراء التقرير. نشكر إيفا ماجورين، وفيدريكو نيغرو، وإليسا سيلفا، ونيفيس ثوميت على وقتهم ومساهماتهم الهامة.

وأخيراً، ينبغي شكر فريق منظمة العمل الدولية الذي قاد ونسق هذا البحث. ونعرب عن تقديرنا العميق لكل من جاي-هي تشانغ، مسؤول برامج وعمليات أول في مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية، وكليز لا هوفاري، الاختصاصية الأولى في معايير العمل الدولية والقضايا القانونية في مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية لشراكتهما المثمرة.



ANTUF	All Nepal Trade Union Federation
BCCEC	Bahamas Chamber of Commerce and Employers Confederation
CECC	Canterbury Employers' Chamber of Commerce (New Zealand)
CGECI	<i>Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire</i>
CIPC	<i>Commission Indépendante Permanente de Concertation</i> (Côte d'Ivoire)
COTU	Central Organization of Trade Unions (Kenya)
CPA	Comprehensive Peace Agreement (Nepal)
EBMO	Employer and Business Member Organization
FKE	Federation of Kenya Employers
GDP	gross domestic product
GEFONT	General Federation of Nepalese Trade Unions
GFJTU	General Federation of Jordanian Trade Unions
JCI	Jordanian Chamber of Industry
JTUC-RENGO	Japanese Trade Union Association
JTUCC	Joint Trade Union Coordination Centre (Nepal)
IDMC	Internal Displacement Monitoring Centre
IDPs	Internally displaced persons
IEBC	Independent Electoral and Boundaries Commission (Kenya)
ILO	International Labour Organization
NEMA	National Emergency Management Agency (Bahamas)
NRC	Norwegian Refugee Council
PWF	Pakistan Workers' Federation
SHTA	The Sint Maarten Hospitality & Trade Association
UEMOA	West African Economic and Monetary Union
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
WB	World Bank



المقدمة

وحالات الطوارئ الإنسانية الأخرى.^٢ ما هو دور منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال في التغلب على هذه التحديات؟

تمثل توصية منظمة العمل الدولية (رقم ٢٠٥) لعام ٢٠١٧ بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود - (يشار إليها فيما بعد «التوصية ٢٠٥») - نقطة البداية.^٣ وهي تزود الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، ومنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال بمبادئ توجيهية ومقاربات استراتيجية للمشاركة في حالات النزاع والكوارث.^٤

يُشار في هذا التقرير إلى نص
التوصية ٢٠٥. وفي حين أن هذه
التوصية موجهة إلى الدول الأعضاء،
فقد تم اعتمادها من قبل الهيئات
الثلاثية وتدعو إلى اتخاذ إجراءات
من قبل الجميع من أجل تنفيذها.

ويُتسّع تركيز هذه التوصية ليشمل دور العمالة وتوليد الدخل والعمل اللائق وإنشاء منشآت مستدامة. وتهدف إلى تعزيز الحوار الاجتماعي والتعاون الدولي ودور منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال في الحد من آثار الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث.

يبحث هذا التقرير في إمكانية التعاون بين منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال في الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث. ومن خلال التركيز على مجموعة متنوعة من سياقات الدول، يستكشف هذا التقرير المبادرات والسياسات التي تسعى إلى الحفاظ على بيئة للتشغيل المستمر والعمل اللائق والنشاط التجاري. كما ينظر في الجهود المبذولة لبناء القدرة على الصمود في حالات النزاع و/أو الدمار الكبير الناجم عن كوارث طبيعية. وعلى وجه الخصوص، يبحث التقرير في كيف اتخذت منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال إجراءات وتعاونت بطرق متنوعة من خلال الحوار الاجتماعي لمنع الأزمات والوقاية منها، وتعزيز السلام، وتمكين الانتعاش والتعافي. ومن خلال القيام بذلك، تقدّم الدراسة رؤى للدور التي تلعبها منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال في هذه السياقات، وكيف يمكن تعزيز هذا التعاون في حالات الأزمات وتكراره في مكان آخر.

تأسست منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩، بموجب معاهدة فرساي التي أنهت الحرب العالمية الأولى، بهدف بناء مؤسسة يمكن أن تساعد في منع التوترات الاجتماعية من التحول إلى نزاع مفتوح. وبعد مرور مائة عام، لا تزال هذه التطلعات كما هي. حيث يهدف الهدف ١٦ من أجندة الأمم المتحدة ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة إلى «التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يُهْمَس فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات».^٥ وعلامة على ذلك، تم اعتماد إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل على أساس أن استمرار الفقر وحالات عدم المساواة والظلم والنزاع والكوارث وحالات الطوارئ الإنسانية الأخرى يشكل تهديداً للتقدم الاقتصادي والاجتماعي المحرز ولتأمين الرخاء المشترك والعمل اللائق للجميع. كما يُقر الإعلان بأن العمل اللائق هو مفتاح التنمية المستدامة، بحيث يعالج التفاوت في الدخل وينهي الفقر، لا سيما في المناطق المتأثرة بالنزاعات والكوارث

١ الحصول على تعليق مفصّل على كل قسم من أقسام التوصية، انظر: دليل العمال للتشغيل والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود الصادر عن مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية (رقم ٢٠٥) (جنيف، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩).

٢ انظر الديباجة والفقرة الثانية (أ) ١٧. اعتمدت ١٨٧ دولة عضو في منظمة العمل الدولية إعلان الذكرى المئوية في حزيران/يونيو ٢٠١٩.

٣ منظمة العمل الدولية: توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود (رقم ٢٠٥)، ٢٠١٧.

٤ انظر <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/r205/lang-en/index.htm>. للحصول على ملخص للتوصية ٢٠٥، انظر: مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية: التوصية رقم ٢٠٥ بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود: ما هو دور النقابات؟ موجز سياسات مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية (جنيف، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨). متاح على: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_646852.pdf. [تم الولوج إليه في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩].

وأخيراً، حتى لو كان لدى منظمة العمل الدولية التفويض والأدوات اللازمة للعمل على السلام والقدرة على الصمود، سواء في البيئات الهشة وما بعد النزاع، غالباً ما يُنظر إلى العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والحوار الاجتماعي على أنها اعتبار ثانوي لنقاشات السياسات بشأن بناء السلام والانتعاش. غير أن العديد من النزاعات العنيفة اليوم تتعلق بالمظالم الجماعية الناشئة عن عدم المساواة، وعدم احترام حقوق الإنسان والعمل، والإقصاء، ونقص آليات المشاركة والحوار، بالإضافة إلى الشعور بالظلم.^٥

- لم يتم تعريف النزاع في التوصية ٢٠٥. ولأغراض هذه التوصية، فإنه يشمل «النزاعات المسلحة» وكذلك «النزاعات غير المسلحة». ويغطي العديد من الحالات المتنوعة، بما في ذلك حالات العنف التي تعمل على زعزعة استقرار المجتمعات والاقتصادات.
- تعني الكارثة حدوث اضطراب خطير في عمل مجتمع ما على أي نطاق بسبب أحداث خطيرة تتفاعل مع ظروف التعرض والضعف والقدرات، مما يؤدي إلى واحد أو أكثر مما يلي: خسائر وتأثيرات بشرية ومادية واقتصادية وبيئية.
- تعني القدرة على الصمود قدرة النظام أو المجتمع المعرض لمصادر الخطر على مقاومة تأثيرات مصدر الخطر واستيعابها واحتوائها والتكيف معها وتحويلها والتعافي منها في الوقت المناسب وبكفاءة، بما في ذلك من خلال الحفاظ على واستعادة هيكله الأساسية ومهامه من خلال إدارة المخاطر.

المصدر: منظمة العمل الدولية: توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود (رقم ٢٠٥)، ٢٠١٧ ومنظمة العمل الدولية: المحضر المؤقت رقم ١٣-٢٠ (مراجعة)، مؤتمر العمل الدولي ٢٠١٧، الفقرات ١٤٤-١٥٠.

- تدعو التوصية ٢٠٥ الدول الأعضاء إلى ضمان التشاور وتشجيع المشاركة النشطة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تخطيط تدابير الانتعاش والقدرة على الصمود وتنفيذها ورصدها (الفقرة ٨ (د)) وأن تعترف بالدور الحيوي الذي تؤديه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الاستجابة للأزمات (الفقرة ٢٥).

يهدف هذا التقرير إلى عرض أمثلة محددة حيث اتخذت منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال إجراءات استباقية للعمل معاً للاستجابة لأزمات النزاع والكوارث. وقد يركز هذا التعاون على بناء السلام، أو منع النزاعات والكوارث، أو على الاستعداد بشكل أفضل للأزمة القادمة. وقد يتعلق الأمر أيضاً بضمن استجابة أسرع وأكثر فعالية لحدث ما، أو فترة تعافي وإعادة بناء أكثر تماسكاً. وفي جميع هذه الأنشطة، توجد لدى منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال أدواراً مهمة لتلعبها، كما هو موضح في الأقسام التالية باستخدام عدد من الأمثلة القطرية.



صورة جندي (القوات المسلحة) (DRC) © منظمة العمل الدولية/ كروزيل م.

الطرق المبتكرة التي ساهمت من خلالها منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال في إدارة النزاعات والكوارث. ولم يكن الهدف توفير صورة شاملة أو الحصول على تغطية جغرافية عالمية.

وينقسم هذا التقرير إلى خمسة أقسام، بما في ذلك هذه المقدمة. ويركّز القسم الثاني على سياقات النزاع والثالث على الكوارث. ثم يناقش القسم الرابع بإيجاز قضية مشتركة بين النزاعات والكوارث، وهي نزوح السكان. ويقدم القسم الخامس والأخير بعض التأمّلات الختامية من هذا التحليل.

ومن حيث مقارنته، يستند هذا التقرير إلى بحث مكثفي مكثف وكذلك مقابلات. حيث أجريت المقابلات مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية من جنيف بين نيسان/أبريل وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، خاصة مع أفراد من جزر البهاما وكوت ديفوار والأردن وكينيا وسانت مارتن. وتستند هذه الدراسة أيضاً إلى ملاحظات مكثفة وبيانات مقابلات مستمدة من مشاركة المؤلفين في سلسلة من ورش العمل الإقليمية والفعاليات التدريبية التي عقدها مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية طوال عام ٢٠١٨. وشمل ذلك رؤى من منظمات عمالية موجودة في إفريقيا، وآسيا، وأمريكا اللاتينية. وبشكل عام، كان الهدف هو إبراز

إدارة النزاعات والحوادث: استكشاف التعاون بين أصحاب العمل ومنظمات العمال
مختار النراج ومساعد النراج والبيئات الهشة

١٢



بيئات النزاع وما بعد النزاع والبيئات الهشة

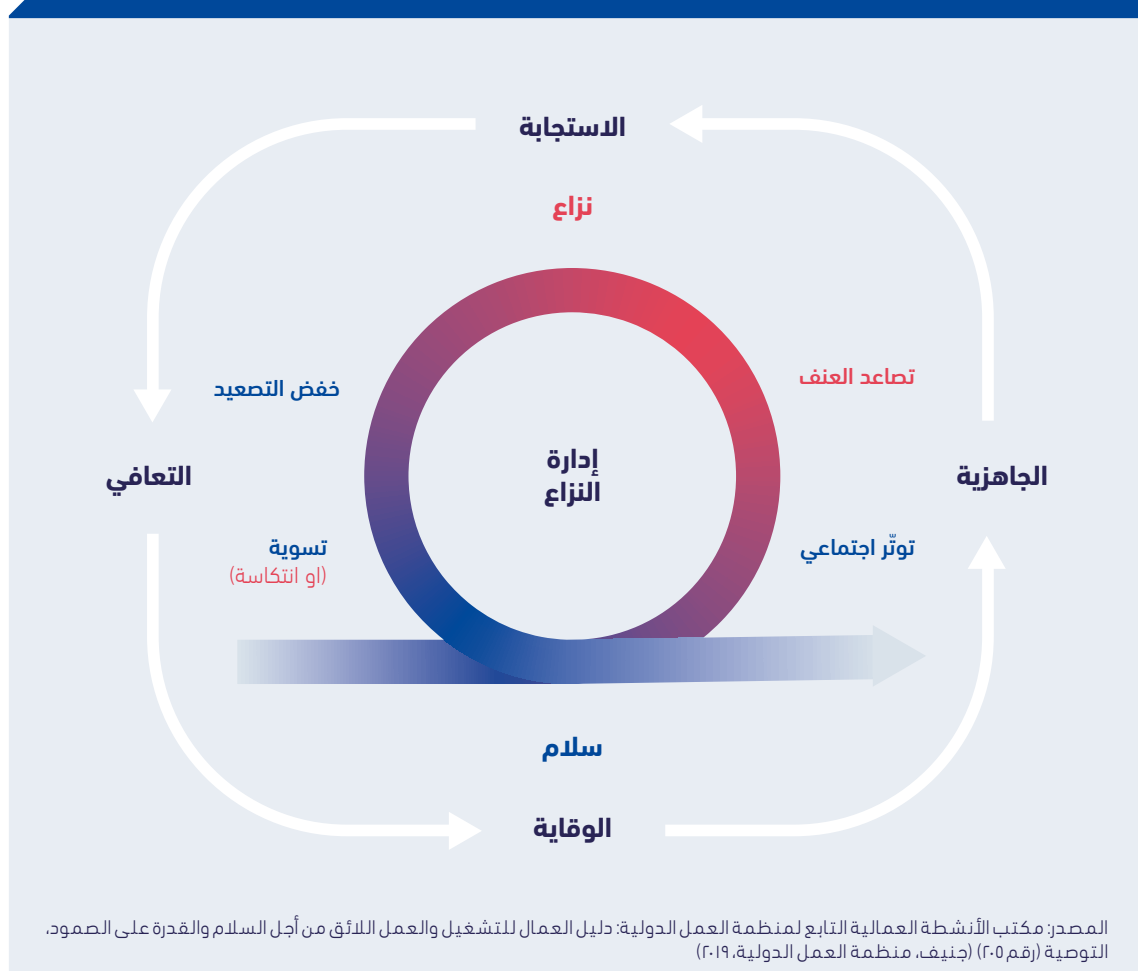
نزاع مسلح. وإذا كان أصحاب المصلحة غير قادرين على منع التصعيد إلى النزاع المباشر من خلال الدبلوماسية والحوار، عندئذ تتحول الجهود إلى تنظيم استجابة فعالة. وتشمل هذه الاستجابة محادثات السلام واتفاقيات وقف إطلاق النار، وكذلك الأنشطة الإنسانية لمساعدة أولئك الذين علقوا في القتال. وفي حال تم فض النزاع بسرعة، يبقى الأمل معقولاً بأن يؤدي هذا إلى تسوية سياسية بين أطراف النزاع وبدء جهود بناء السلام وإعادة الإعمار. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق دائم، فقد يحدث النزاع العنيف مرة أخرى، مما يؤدي إلى دورة جديدة.

سيناقش هذا القسم كيف يمكن لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال أن تلعب أدواراً رئيسية في كل مرحلة من مراحل النزاع، باستخدام أمثلة من كوت ديفوار وكينيا ونيبال وسريلانكا - أربع دول شهدت فترات طويلة من العنف واسع النطاق.

لا تزال النزاعات بأشكالها المختلفة - من المواجهات العسكرية واسعة النطاق إلى الحركات الثورية، أو العنف الانتخابي، أو الانتفاضات الشعبية، على سبيل المثال - محتدمة في المجتمعات حول العالم. ويوجد لهذه النزاعات تأثير عميق على العمالة وفرص توليد الدخل، وعلى العمل اللائق. فهي تؤدي إلى انهيار سيادة القانون، وتدمير سبل العيش، ونزوح السكان، وتعطيل التعليم. وتؤدي النزاعات أيضاً إلى توسيع الاقتصاد غير المنظم، وانهيار الحماية الاجتماعية، وزيادة الأنشطة الإجرامية، مثل الاتجار. وتتأثر بشكل خاص الفئات السكانية الضعيفة، بما في ذلك الشباب المعرضين للخطر والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن.

ومن المفيد التفكير في السلام والنزاع من حيث الدورات، كما هو موضح في الشكل ١. حيث يوضح هذا الشكل كيف يمكن للمجتمع الانتقال من السلام والاستقرار النسبي إلى حالة الأزمة التي تتسم بالتوترات السياسية أو المجتمعية التي قد تتصاعد إلى عنف وفي النهاية إلى

الشكل ١. دورة إدارة العنف



الحلول في أوقات الاضطرابات السياسية العنيفة. حيث سمحت هذه اللجنة لأصحاب العمل والعمال بالضغط بشكل فعال على الحكومة بناءً على حلول قوية تم تطويرها بشكل مشترك - وليس فقط ممثلي وزارة العمل ولكن السلطة التنفيذية بأكملها. وخلال مسلسل العنف السياسي المتكرر بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١١، قادت اللجنة الاستشارية المستقلة الدائمة أيضاً نقاشات لزيادة الحد الأدنى للأجور، والذي كان يُنظر إليه على أنه بادرة مهمة تجاه المواطنين. وعندما تم تعديل قانون العمل الإيفواري في نهاية المطاف في عام ٢٠١٥، تم إرساء التشريع الأكثر مرونة لتكون فترة البطالة التقنية لمدة شهرين بدون أجر مع إمكانية تمديد الفترة لأربعة أشهر بأجر جزئي، في قانون عمل جديد.

باختصار، تُظهر حالة كوت ديفوار كيف يمكن لوجود قناة اتصال فعالة بين منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال - في هذه الحالة «اللجنة الاستشارية المستقلة الدائمة» - أن يكون أداة رئيسية في حالات نزاع معينة. وهنا يمكن منع أو على الأقل تخفيف العواقب الضارة للنزاع العنيف على الشركات والعمال من حيث المدة والحدة من خلال الحوار البناء بين الشريكين الاجتماعيين.

والمثال الثاني هو كينيا، وهي محرك اقتصادي آخر في القارة الأفريقية عانى من عنف سياسي كبير في السنوات الأخيرة، خاصة خلال فترات الانتخابات. حيث وقعت أخطر أحداث العنف في عام ٢٠٠٧، عندما وقع اشتباك عنيف بين أنصار مرشحين سياسيين رئيسيين، المرشح الذي كان يشغل منصب الرئاسة، موي كيباكي (حزب الوحدة الوطنية) وزعيم المعارضة، رايلدا أودينغا (الحركة الديمقراطية البرتقالية). نتيجة التلاعب المزوم في نتائج الاقتراع. وسرعان ما تحولت المظاهرات والاحتجاجات إلى عنف واسع النطاق في مناخ من التوترات العرقية، وانتهاكات حقوق الإنسان، وعدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية، والمظالم السياسية.^٦

في الأسابيع التي أعقبت الانتخابات الرئاسية المتنازع عليها لعام ٢٠٠٧، سافر أعضاء المنظمة المركزية للقطاعات العمالية في كينيا بشكل مستمر في جميع أنحاء البلد، وقاموا بتخفيف حدة التوترات حيثما أمكن ذلك ومنع المزيد من التصعيد في وتيرة العنف.

◀ **استجابة لحالات الأزمات، تُصّر
التوصية ٢٠٥ على استحداث بيئة
مواتية لإنشاء منظمات أصحاب
العمل ومنظمات العمال أو لإعادة
إنشائها أو لتقويتها (الفقرة ٢٤ (ب)).**

المثال الأول هو كوت ديفوار، وهي دولة في غرب إفريقيا كانت تُعتبر لفترة طويلة نموذجاً للتنمية الاقتصادية والاستقرار السياسي. وفي عام ٢٠٠٢، تم تقسيم كوت ديفوار فعلياً إلى قسمين، مع بقاء الجنوب تحت سيطرة الرئيس الذي كان يشغل المنصب في ذلك الوقت، والشمال الخاضع لإدارة جماعات الثوار المسلحة المرتبطة بالمعارضة السياسية. وأدّى ارتفاع مستويات العنف وانعدام الأمن وحالة عدم اليقين في قطاع الأعمال التجارية إلى خسائر فادحة في الاقتصاد. وفي عام ٢٠٠٣، شهد البلد أدنى ناتج محلي إجمالي للفرد في الفترة بين عامي ١٩٧٢ و ٢٠٠٥^٧

ونتيجة للعنف، تم تسريح العمال مؤقتاً على أمل إعادة توظيفهم بمجرد انتهاء الأزمة. وكان هذا التسريح المؤقت، المسمى البطالة التقنية، محدداً بموجب قانون العمل الإيفواري بمدة أقصاها شهرين. وبعد ذلك، لا بد من إعادة العمال بالكامل إلى العمل أو الاستغناء عن خدماتهم نهائياً. وعندما بات من الواضح أن أزمة عام ٢٠٠٢ لن تنتهي في أي وقت قريب، بدأت منظمات العمال الإيفوارية والاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار بالتعاون من خلال اللجنة الاستشارية المستقلة الدائمة، وهي منتدى ثنائي يتكون من ممثلين عن منظمات العمال وأصحاب العمل تم إنشاؤه في عام ١٩٩٥.

◀ **أحد الأساليب الاستراتيجية التي
أشارت إليها التوصية ٢٠٥ هو تعزيز
الحوار الاجتماعي والمفاوضة
الجماعية (الفقرة ٨ (ط)).**

وكان هدفه الأول هو صياغة مقترحات وحلول بشأن القضايا المتعلقة بالعمل بين الموظفين وأصحاب العمل، ليتم تقديمها للحصول على موافقة الحكومة. وعندما تم طرح مشكلة البطالة التقنية أمام اللجنة الاستشارية المستقلة الدائمة خلال أزمة عام ٢٠٠٢، توصل الموظفون وأصحاب العمل بشكل مشترك إلى آلية تمكّن من تمديد فترة البطالة التقنية إلى أربعة أشهر، مع التزام صاحب العمل بدفع ما لا يقل عن ثلث الراتب خلال تلك الفترة. وعلاوة على ذلك، عمل أصحاب العمل والموظفون معاً لإيجاد أنظمة تناوب بين البطالة التقنية والعمالة الكاملة لضمان أن يتم تسريح أقل عدد ممكن من العمال، مع الحفاظ على القدرة على العمل التي يحتاج إليها أصحاب العمل في جميع الأوقات.

يُعدّ التعاون البناء بين أصحاب العمل والعمال عبر اللجنة الاستشارية المستقلة الدائمة مثالا على كيفية إيجاد

٦ نزوي، فيليكس (٢٠٠٦). "الدولة - العلاقات التجارية والنمو الاقتصادي: دليل عملي من كوت ديفوار"، المجلة الإيفوارية للعلوم الاقتصادية والإدارة، ١٠، الصفحات ٧٢-٩٠.

٧ جيه. أوستن وإيه. وينمان: "مشاركة الأعمال التجارية في منع العنف وبناء السلام: حالة كينيا"، في النزاع والأمن والتنمية، ٢٠١٧، المجلد ١٧، رقم ٦، الصفحات ٤٥١-٤٧٢؛ لجنة التحقيق في العنف بعد الانتخابات: كينيا: تقرير لجنة التحقيق في العنف بعد الانتخابات (CIPEV)، (مطابع الحكومة، نيروبي، ٢٠٠٨).

للقضاء خلال الانتخابات لضمان شفافية وحياد هذه المؤسسة في فترات النزاع الانتخابي. وعلى الرغم من أن هذه المبادرات والبرامج لم تكن ممأسسة في كثير من الأحيان، إلا أنها أنتجت دروساً مهمة تم أخذها في الاعتبار في فترات الانتخابات اللاحقة. وخلال الانتخابات الرئاسية لعام ٢٠١٧، كان العنف في مستوياته الدنيا مقارنة بانتخابات ٢٠٠٨/٢٠٠٧، وعندما هدّدت الخلافات بين المتنافسين السياسيين بإثارة العنف، رفع اتحاد أصحاب العمل الكيني صوته لتشجيع القادة السياسيين على تهدئة نبرة خطاباتهم.

وإذا تناولناها مجتمعة، فإن المبادرات والبرامج التي تم مباشرتها في كينيا على مدى العقد الماضي تسلط الضوء مرة أخرى على الدور الهام الذي يمكن أن تلعبه منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال في منع العنف والاستجابة للآزمات عند حدوثها. وكما هو الحال في كوت ديفوار، وعلى الرغم من الاختلافات المستمرة بين النقابات والتوترات داخل الهيكل الثلاثي، فإن هذا التعاون لديه القدرة على إحداث تغيير تشريعي ودستوري طويل الأمد لصالح المجتمع الكيني بشكل عام. وفي عام ٢٠١٢، أصدر اتحاد أصحاب العمل الكيني «بيان أصحاب العمل» لتوفير إطار عمل للنقاش حول مستقبل البلد. ويشدّد البيان على أن دور أصحاب العمل لا يقتصر على البحث عن جوانب الأعمال التجارية المتعلقة بالاقتصاد وجني الأرباح ولكن أيضاً «الالتزام بالدستور، والحفاظ على الطابع غير السياسي وغير الحزبي، واستخدام مكان العمل كمُنصة لبناء السلام»^٨. وتوضح هذه المفاهيم الواردة في البيان نطاق أهداف هذه المنظمة والتأثير الدائم للعنف الانتخابي للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨ على مجتمع الأعمال التجارية بأكمله.

وتعتبر حاليًا نيبال وسريلانكا، وهما دولتان عانتا من حروب أهلية طويلة، مثالين على سعي منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال إلى حل الخلافات والنزاعات داخل منظماتها وعبر خطوط النزاع. في نيبال، تحقّق تقدّم كبير عندما قرر اتحاد نقابات العمال لعموم نيبال (ANTUF) في عام ٢٠١٩ الاندماج مع الاتحاد العام لنقابات العمال النيبالية (GEFONT). حيث كان اتحاد نقابات العمال لعموم نيبال منحازاً إلى الماويين الذين شنوا عقوداً من النزاع المسلح ضد الحكومة. وعلى الرغم من وجود اتفاق بين منظمات العمال الرئيسية الأربع في عام ٢٠٠٦ بشأن اتفاق السلام الشامل الموقع بين الحكومة والثوار الماويين في عام ٢٠٠٥، فقد اتّسمت فترة ما بعد الثورة بالتنافس العنيف بين النقابات. وبالنسبة للبعض، بما في ذلك في منظمة العمل الدولية، «بدأ وكأن النزاع ينتقل من الميدان السياسي إلى مكان العمل»^٩. واضطر أصحاب العمل عادة إلى التعامل مع نقابات متعددة في وقت واحد ومع نزاعات وإضرابات كانت مدفوعة بالتنافس بين النقابات. وبالتالي فإن العلاقات

ووفقاً للمقابلات التي أجريت، فإن المكانة الإيجابية التي تتمتع بها المنظمة المركزية للنقابات العمالية في المجتمع أعطتها سلطة سياسية كبيرة مع الحكومة الائتلافية الجديدة (كيباكي وأودينغا) التي تم تشكيلها على أساس اتفاق تقاسم السلطة الذي تم إبرامه في شباط/فبراير ٢٠٠٨. وتمكنت المنظمة لاحقاً من التأثير على صياغة دستور جديد لكينيا لعام ٢٠١٠، الذي يكرس الحق في تكوين الجمعيات (الحرية النقابية) للجميع والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية والحق في الإضراب. وكان هذا نتيجة حوار اجتماعي فعال.

وفي موازاة ذلك، شارك مجتمع الأعمال التجارية بنشاط في المساعدة على الاستجابة للآزمة. حيث قام اتحاد أصحاب العمل الكيني، في مواجهة التباطؤ الاقتصادي المفاجئ، بتطوير مشاريع مختلفة لمنع الأعمال العدائية ومعالجة المطالبات بين المجموعات العرقية المختلفة في الشركات والمصانع. وقام أعضاء اتحاد أصحاب العمل الكيني أيضاً بإرسال رسائل إلى موظفيهم حول منع العنف. وشدّدت هذه الرسائل على حقيقة أن ارتكاب العمال أعمال عنف داخل مكان العمل من شأنه أن يعرّض سبل معيشتهم للخطر. ونظراً لاستخدام هوية المجموعة والعرق في السياسة الانتخابية، كان الهدف هو العمل مع نقابات العمال من أجل تحويل مكان العمل إلى أرضية مشتركة للجميع.

ووفقاً لمسؤولي اتحاد أصحاب العمل الكيني الذين تمت مقابلتهم، فقد ساهم التاريخ الإيجابي للحوار الاجتماعي مع النقابات في الحد من النزاعات في مكان العمل وفي منع نشوب حالات عنف مشابهة في فترات الانتخابات اللاحقة - على الرغم من الحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث التجريبية لإثبات هذه الادعاءات.

◀ تشير التوصية ٢٠٥ إلى أهمية الحكم الرشيد ومكافحة الفساد والمحسوبية (الفقرة ٧ ج)).

وأثناء الاستعداد للانتخابات الرئاسية لعام ٢٠١٣، دعم اتحاد أصحاب العمل الكيني المناظرات العامة بين المرشحين في وسائل الإعلام قبل الاقتراع. كما أجرى محادثات عبر القنوات الخلفية مع سياسيين وقادة مرموقين ووسائل الإعلام لتهدئة نبرة خطابهم خلال حملاتهم الانتخابية. وعلاوة على ذلك، التقى قادة هذا الاتحاد بممثلي القطاع الأمني، بما في ذلك الشركات الأمنية الخاصة، لإلزامهم بعدم اللجوء إلى العنف. كما قام الاتحاد بتنسيق الأنشطة مع اللجنة المستقلة لشؤون الانتخابات والحدود من أجل تقييم الاستعدادات للاقتراع. وقد ذهبت المبادرة إلى حد تقديم دعم علني

٨ اتحاد أصحاب العمل الكيني: بيان أصحاب العمل: أصحاب العمل يدعوون الحكومة القادمة إلى تحسين مناخ الأعمال لتحقيق النمو وخلق فرص العمل (نيروبي، اتحاد أصحاب العمل الكيني، ٢٠١٢).

٩ للحصول على تحليل مفصل للحالة النيبالية انظر: مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية: دور الشركاء الاجتماعيين في عملية السلام في نيبال (جنيف، مكتب أنشطة أصحاب العمل - مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩). متاح على: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_711811.pdf --تم الولوج إلى الموقع في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩.

ومن أجل الازدهار في أي بيئة، تتطلب الأعمال التجارية بيئة مستقرة ومؤسسات عامة يمكنها تقديم سياسات وقواعد متسقة من أجل الحفاظ على اهتمام المستثمرين ورضا العملاء وثقة العمال. وفي سريلانكا، حيث كانت الحكومة تقاتل ثوار التاميل في المناطق الشمالية والشرقية من البلد منذ عام ١٩٨٣، واجه قطاع الأعمال تحديات مماثلة لتلك التي شهدتها نيبال بسبب تصاعد النزاع في نهاية التسعينات من القرن الماضي ومطلع القرن الحالي.^{١١} وبعد قصف مطار كولومبو والجمود الاقتصادي الذي أعقب ذلك في عام ٢٠٠١، صعدت منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية من ضغطها على الحكومة لإنهاء النزاع من خلال مفاوضات السلام.

العملية السيئة جعلت بيئة العمل صعبة للغاية مما تسبب في جفاف الاستثمارات. ولم يظهر مسار نحو مزيد من الوحدة بين منظمات العمال الرئيسية في نيبال في نهاية المطاف إلا بعد إنشاء مركز التنسيق النقابي المشترك في عام ٢٠٠٧ وحضور اتحاد نقابات العمال لعموم نيبال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧. ومع ذلك، فقد استغرق الأمر عشر سنوات أخرى حتى تم التوقيع أخيراً على قانون العمل لعام ٢٠١٧، وكان أهم سبب في ذلك هو انحياز بعض النقابات إلى منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ووقوفها ضد اتحاد نقابات العمال لعموم نيبال خلال المفاوضات. ويُنظر إلى قانون العمل الجديد هذا عموماً على أنه «مكسب للطرفين»؛ العمال وأصحاب العمل على حد سواء.

◀ تدعو التوصية ٢٠٥ الدول الأعضاء، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، إلى دعم المنشآت المستدامة لضمان استمرارية سير العمل بغية الحفاظ على مستوى العمالة وتوسيع نطاقه والتمكين من استحداث وظائف جديدة وفرص لتوليد الدخل (الفقرة ١١ (د)).

◀ تنص التوصية ٢٠٥ على أنه ينبغي للدول الأعضاء، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، أن تستعرض تشريعات العمل أو تضعها أو تعيد وضعها أو تعززها (الفقرة ٢٣ أ).

وقامت منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية، كجزء من مبادرة ثنائية، بصياغة وثيقة من عشر نقاط وقعتها جميع غرف التجارة ومنظمات أصحاب العمل للضغط على الرئيس وزعيم المعارضة لإنهاء الحرب.^{١٢} كما أنشأت منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية «مبادرة منتدى الأعمال المشترك» (J-Biz) بهدف الاستفادة من جهود المناصرة الجماعية للوصول إلى حل تفاوضي للنزاع. وكان أحد العناصر الرئيسية لاستراتيجية القطاع الخاص هو «مبادرة سريلانكا أولاً»^{١٣}، التي أدت إلى اتفاق لوقف إطلاق النار في عام ٢٠٠٢. ونتيجة لذلك، تم رفع الحظر التجاري على السلع في الشمال وإعادة فتح الطريق السريع الرئيسي للجزيرة. غير أن وقف إطلاق النار لم يصمد، واستؤنف النزاع حتى عام ٢٠٠٩، عندما هزمت الحكومة السريلانكية ثوار التاميل عسكرياً.

وبدورها، أبدت منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية النيبالية حرصها على تجنب الركود الاجتماعي الاقتصادي على المستويين الإقليمي والوطني. وبما أن هشاشة مؤسسات الدولة تعوق فرص الأعمال التجارية، ينبغي خلق فرص عمل لائقة تشكّل محركات رئيسية لبناء السلام والتنمية.^{١٤} وخلال النزاع، حاولت منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية التدخل وتشجيع المبادرات لتقليل آثار الأزمة التي طال أمدها بين الحكومة النيبالية والثوار الماويين. على سبيل المثال، قامت بإجراء مفاوضات سرية مع النقابات حول القضايا الرئيسية، بما في ذلك الاتفاق على رفع الحد الأدنى للأجور في عام ٢٠٠٣. وفي عام ٢٠٠٥، قام عدد من منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية، بما في ذلك اتحاد غرف التجارة والصناعة النيبالية ورابطة الفنادق في نيبال بمبادرة الأعمال الوطنية للسلام بهدف دعم وتشجيع السلام والحوار بين الأطراف المتحاربة.

١٠ للحصول على تحليل مفصل حول الدور الذي يمكن أن تلعبه منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في البيئات الهشة في آسيا، انظر: مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية: إنشاء المنشآت، التشغيل والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود: دور منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في مناطق النزاع في آسيا، مكتب أنشطة أصحاب العمل، ورقة عمل رقم ١٥، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦. متاح على: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_581077.pdf [تم الوصول إلى الموقع في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩].

١١ ميرياجالا: دراسة حالة، الأعمال والسلام في سريلانكا: أدوار منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية (جنيف، مكتب أنشطة أصحاب العمل - مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦).

١٢ المصدر السابق، ص ١٨.

١٣ المصدر السابق، ص ١٩.



نيلا فيرناندز تتحدث إلى عمال المناجم في شرق كاليمانتان/ إندونيسيا
© منظمة العمل الدولية/ كاسيدي ك.

وفي المقابل، كان تأثير نقابات سريلانكا يتلاشى وفقاً للعديد من المحللين - وكان السبب الرئيسي في ذلك هو العلاقات الصعبة مع حكومة ما بعد النزاع. وفي الوقت نفسه، حاولت منظمات العمال، ولا سيما نقابة (Nidahas Sewaka Sangamaya) السريلانكية، إعادة بناء علاقاتها مع النقابيين في الشمال. وترتفع أعداد أعضاء النقابات تدريجياً في المناطق التي كانت خاضعة في السابق لسيطرة التاميل، على الرغم من أنه لا يزال مطلوباً بذل الكثير من الجهد في بناء الثقة والمصالحة من أجل إقناع العمال بالانضمام مجدداً إلى المنظمات التي تتخذ من كولومبو مقراً لها.

وتوضّح حالتا نيبال وسريلانكا إمكانات منظمات العمال وأصحاب العمل للعمل بشكل تعاوني عبر خطوط النزاع وبدء ديناميكيات السلام من منظور مختلف عن مقاربة التفاوض السياسي التقليدي. وعلى الرغم من التحديات العديدة التي ينطوي عليها السعي إلى إعادة بناء الحوار الاجتماعي في بيئات ما بعد النزاع، فإن هذه المنظمات تتمتع أيضاً بالقدرة على تقديم مساهمة ملموسة في المصالحة بعد انتهاء العنف المسلح.



بيئات الكوارث

يشير **التخفيف** إلى خفض أو تقليل الآثار السلبية لحدث خطير. غالباً ما لا يمكن منع الآثار السلبية للمخاطر، ولا سيما المخاطر الطبيعية، بشكل كامل، ولكن يمكن خفض نطاقها أو شدتها بشكل كبير من خلال اتباع استراتيجيات وإجراءات مختلفة. تشمل إجراءات التخفيف التقنيات الهندسية والبناء المقاوم للمخاطر بالإضافة إلى تحسين السياسات البيئية والاجتماعية ووعي الجمهور.

الجاهزية هي المعارف والقدرات التي تطورها الحكومات، ومنظمات الاستجابة والتعافي، والمجتمعات والأفراد للتعامل بآثار الكوارث المحتملة أو الوشيكة أو الحالية والاستجابة لها والتعافي منها. وتعتمد الجاهزية على تحليل سليم لمخاطر الكوارث والروابط الجيدة مع أنظمة الإنذار المبكر، وتشمل أنشطة مثل التخطيط لحالات الطوارئ، وتخزين المعدات والإمدادات، ووضع ترتيبات للتنسيق، والإخلاء والإعلام الجماهيري، وما يرتبط بذلك من تدريبات وتمارين ميدانية. ويجب أن تدعم هذه الأمور القدرات المؤسسية الرسمية والقانونية وقدرات الميزانية. ويصف مصطلح «الاستعداد» ذو الصلة القدرة على الاستجابة بسرعة وبشكل مناسب عند الحاجة.

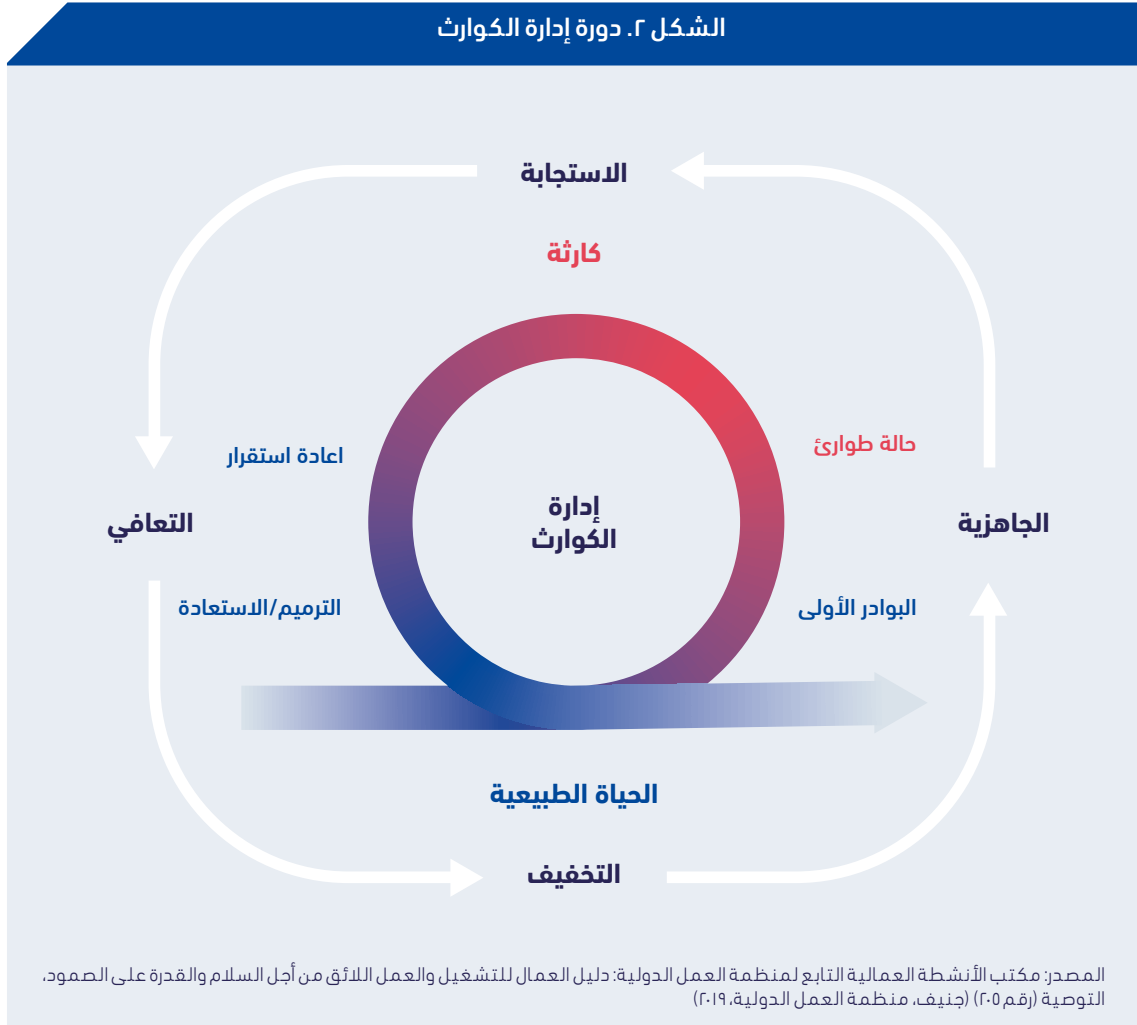
المصدر: مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث، <https://www.undrr.org/terminology> [تم الوصول إلى الموقع في ١٠ شباط/فبراير ٢٠٢٠].

يوضح الشكل ٢ الطبيعة الدورية للعديد من الكوارث. وهي تشبه الدورة التي استخدمناها للنزاعات في القسم السابق: حيث نراقب باستمرار الطقس والنشاط الجيولوجي والتدهور البيئي وما إلى ذلك، على أمل أن نتمكن من اكتشاف بؤر الكارثة في أبكر وقت ممكن. وكلما كانت جاهزيتنا أفضل، زادت احتمالية قدرتنا على الاستجابة بسرعة لأية حالة طارئة قد تنشأ وبالتالي التخفيف من آثارها.^{١٥} وتتمثل الخطوات التالية في تحقيق استقرار في الحالة من خلال التركيز على البنية التحتية المتضررة والسكان المتضررين، قبل الانتقال إلى إعادة الإعمار على المدى الطويل وزيادة القدرة على الصمود.

كما هو الحال مع «النزاع»، يغطي مصطلح «الكارثة» مجموعة واسعة من الأحداث التي تتراوح من مخاطر طبيعية (عواصف أو زلازل أو فيضانات)، إلى مخاطر بيئية (التغير المناخي، المخاطر البيولوجية [الأوبئة])، إلى مخاطر بشرية المنشأ (الحوادث الصناعية). حيث تؤدي كل هذه الأحداث وغيرها إلى تعطيل الأنشطة اليومية والروتين اليومي للمجتمعات وتسبب في تكاليف بشرية واقتصادية هائلة.^{١٤} وبينما تمتلك البلدان المتقدمة موارد أكثر ولديها قدرات أكبر في إعادة الإعمار، يمكن لأحداث الكوارث أن تلحق ضرراً أكبر بكثير بالدول الأقل نمواً، مما يؤخر جهود إعادة الإعمار ويحتل أن يزيد من ضعف المؤسسات الحكومية والمجتمعية. وإن بعض هذه الحوادث يمكن منعها أو الوقاية منها، بينما تعتبر الجاهزية أساسية للتخفيف من آثار الحوادث الأخرى. ولهذا السبب نتحدث عن «إدارة» الكوارث: وبما أنه لا يمكننا ضمان عدم وقوع الكوارث، كيف يمكننا استخدام مواردنا المتاحة لجعلنا أكثر قدرة على الصمود عند وقوعها؟

١٤ مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث (UNDRR): تقرير التقييم العالمي لعام ٢٠١٩ بشأن الحد من مخاطر الكوارث (جنيف، UNDRR، ٢٠١٩). متاح على: <https://gar.unisdr.org/report-2019> [تم الوصول إلى الموقع في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩].

١٥ انظر أيضاً القسم الثاني عشر من توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٥.



وفي أعقاب الزلازلين الكبيرين اللذين ضربا نيوزيلندا في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠ وكانون الثاني/يناير ٢٠١١، لعبت غرفة تجارة أصحاب العمل في كانتربري دوراً رئيسياً في عمليات التعافي في مدينة كرايستشيرش التي تضررت بشدة. حيث أصبحت غرفة التجارة هذه عضواً مؤسساً في مبادرة «تعافي كانتربري»، وهي مبادرة متعددة الوكالات بين القطاعين العام والخاص سعت لمساعدة الأعمال التجارية في المنطقة على البقاء والتعافي، والتنسيق مع الوكالات والشركات الحكومية، والحفاظ على استمرارية الاقتصاد المنطقة في فترة ما بعد الكارثة. وسمحت المشاركة في هذه المبادرة لغرفة التجارة باستخلاص الدروس المستفادة والممارسات الفضلى لمواجهة التحديات المستقبلية، مثل التدريب على إدارة المخاطر، والتعاون مع الوكالات الحكومية والخاصة، والتواصل

من الناحية النظرية، تلعب منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال دوراً كبيراً في إدارة الكوارث. فإذا استطاعت منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية أن تتعاون مع قادة الأعمال، بما في ذلك المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بشأن الجاهزية الأفضل لمواجهة العواصف أو الزلازل أو الفيضانات، على سبيل المثال، يمكن تقليل الأضرار الناجمة إلى الحد الأدنى. وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى الأعداد الكبيرة من أعضاء النقابات، فإن إمكانية حشد العمال لتقديم استجابة فورية هو بنفس القدر من الأهمية. ويوضح ذلك مثالان من نيوزيلندا واليابان.

◀ **تصرّ التوصية ٢٠٥ على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تعزز التعاون الدولي، بما في ذلك من خلال التبادل الطوعي والمنتظم للمعلومات والمعارف والممارسات الجيدة والتكنولوجيا لتعزيز السلام والوقاية من الأزمات والتخفيف منها، وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود (الفقرة ٤٧).**

ويمكن أن تكون بعثات تقصي الحقائق المشتركة نشاطاً هاماً في هذا الصدد: بعد مرور مائة يوم على إعصار هايان الذي ضرب الفلبين في عام ٢٠١٣، انضم ممثلو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى وفد حكومي رفيع المستوى، بدعوة من منظمة العمل الدولية، لزيارة مقاطعة إيواتي اليابانية، واحدة من ثلاث مقاطعات تضررت بشدة من زلزال وتسونامي عام ٢٠١١. وكان الهدف من هذه البعثة هو التعلم من تجربة التعافي اليابانية.

وعلى الرغم من هذه الأمثلة الواعدة، لا يزال بناء علاقات الثقة بين منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ونقابات العمال يمثل تحدياً كبيراً في العديد من الأماكن: فقد أظهرت المقابلات مع ممثلي منظمات العمال في بعض البلدان كيف أن أصحاب العمل في بعض الأحيان قد اتخذوا من غياب العمال الذين تمت تعبئتهم من أجل الإغاثة الطارئة في حالات الكوارث سبباً لتسريحهم بعد ذلك. كما تمثل العلاقات الحكومية - التي تذهب إلى ما هو أبعد من وزارة العمل في حالات الأزمات - تحدياً إضافياً أشار إليه كثيرون. ولكن هناك مساهمات قيّمة وقصص بناءة ينبغي روايتها: تأتي اثنتان منها من جزر البهاما وسانت مارتن في منطقة البحر الكاريبي وأخرى من باكستان.

تقع جزر البهاما وسانت مارتن عند التقاء البحر الكاريبي وخليج المكسيك والمحيط الأطلسي، وهي جزء من سلسلة من الجزر ذات المناظر الخلابة التي تعتبر وجهات سياحية شهيرة. وتقع الجزر أيضاً على طول خطوط شحن استراتيجية؛ حيث تبحر سفن الشحن وناقلات النفط وخطوط السفن السياحية عبر الشواطئ المشمسة والمنتجعات الفاخرة. ومع ذلك، تُنكّب المنطقة كل عام بكوارث طبيعية مثل الأعاصير والعواصف العنيفة والفيضانات والانهييارات الأرضية. في ٢٠١٦-٢٠١٧ فقط، اجتاحت الإعصار ماثيو جزر البهاما بينما ضرب الإعصاران ماريما وإيرما (عاصفة من الفئة الخامسة) المنطقة، بما في ذلك سانت مارتن، في تعاقب سريع، مما تسبب في أضرار شديدة للغاية: وكانت إعادة الإعمار لا تزال جارية عندما ضرب الإعصار التالي. وفي عام ٢٠١٩، شهدت جزر البهاما أقوى عاصفة في التاريخ حيث خلف الإعصار دوريان أضراراً

المستمر مع الأعضاء لتسهيل السياسات والمطالبات، وتقديم دعم للشركات لإعداد خطط إدارة الأزمات. وبحلول عام ٢٠١٣، عندما انتهت المبادرة، كانت «تعاقي كانتربري» قد ساعدت ٧,٠٠٠ شركة، وقدمت خمسة مليارات دولار أمريكي في شكل منح وساعدت على إنقاذ أكثر من ٦٠٠ وظيفة.^{١٦}

ومما يثير الإعجاب بنفس القدر، ولكن من منظور منظمات العمال، هو اتحاد نقابات عمال اليابان (JTUC-RENGO) ودوره الفعال في التجهيز لأحداث الكوارث والاستجابة لها. إذ كثيراً ما تعاني اليابان من العواصف والأعاصير الشديدة، وفي عام ٢٠١١، اضطرت إلى التعامل مع حادث صناعي خطير للغاية في محطة فوكوشيما للطاقة النووية الذي تسبب فيه زلزال ضخم بلغت قوته ٩,٠ على مقياس ريختر.

◀ **تنص التوصية ٢٠٥ أنه ينبغي على الدول الأعضاء، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بناء القدرة على الصمود من خلال إجراءات مثل إدارة المخاطر، بما في ذلك التخطيط للطوارئ والإنذار المبكر والحد من المخاطر وإعداد الاستجابات للطوارئ (الفقرة ٤١ (ب)).**

وكان أعضاء نقابات العمال الذين تطوعوا في أعقاب هذه الأحداث الكارثية مباشرة جزءاً مهماً من الاستجابة الكلية. حيث يضمن التواجد اللامركزي لاتحاد نقابات عمال اليابان على مستوى مقاطعات اليابان البالغ عددها ٤٧ شحداً سريعاً جداً للعمال للمساعدة في السيطرة على الفيضانات وإزالة الحطام وتنظيم الملاجئ. وتُعدّ أنظمة هذا الاتحاد المتطورة الخاصة بمشاركة معلومات الكوارث وأنظمة نقل المعلومات في حالات الطوارئ بمثابة دعم لوجستي رئيسي. حيث تتضمن فترة التعافي اللاحقة خلق فرص عمل قصيرة الأجل والاندماج (إعادة الاندماج) السريع للسكان في سوق العمل، بالإضافة إلى المزيد من مشاريع إعادة الإعمار طويلة الأجل حول البنى التحتية الاجتماعية وسبل المعيشة المستدامة.

وفي حين أن الأمثلة المذكورة أعلاه هي خير دليل على الدور الإيجابي لكل من منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال، إلا أن هناك القليل من الشواهد لوجود قدر جيد من التعاون بين هاتين المجموعتين في حالات الكوارث. ومع ذلك، يبقى الحوار الاجتماعي في مكان العمل أداة أساسية، وهناك مزايا واضحة لمشاركة منظمات كلا الطرفين مجتمعين في وجود جاهزية أفضل للكوارث والمساهمة في الاستجابة في الوقت المناسب.

١٦ للحصول على وصف مفصل للمبادرة، انظر: فريق إدارة مبادرة "تعاقي كانتربري": إعادة إعمار مدينة: قصة "تعاقي كانتربري" (كرايستشيرش، تعاقي كانتربري، ٢٠١٣).

وبالإضافة إلى ذلك، نظم أصحاب العمل والعمال والوكالة الوطنية لإدارة الطوارئ ورش عمل ومؤتمرات وشاركوا فيها لتسهيل التعاون وتقديم الخبرات في حالات الطوارئ الخطيرة. وجنباً إلى جنب مع التنسيق والتعاون بين هذه الوكالة ومنظمات العمال، سمح ذلك لأصحاب العمل والشركات بتهيئة الظروف اللازمة للاستجابة المناسبة للكوارث المقبلة. وعلى وجه الخصوص، سعت الأطراف المختلفة إلى تنفيذ «خطط استمرارية الأعمال التجارية»، وعلى وجه التحديد في قطاع الشحن نظراً لأهميته لاقتصاد البلد.^{١٨}

وفي سانت مارتن، تضمنت جهود التعافي وإعادة الإعمار بعد إعصار إيرما في عام ٢٠١٧ العديد من أصحاب المصلحة، على المستويين الوطني والدولي.

ينبغي للدول الأعضاء، عند الاستعداد للأوضاع الأزمات ومواجهتها، أن تقوّي التعاون وتتخذ خطوات مناسبة من خلال ترتيبات ثنائية أو متعددة الأطراف، بما في ذلك من خلال منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وغير ذلك من الآليات الإقليمية أو الدولية للاستجابات المنسقة. وينبغي للدول الأعضاء أن تستفيد من الترتيبات القائمة والمؤسسات والآليات الموجودة استفادة كاملة وأن تعززها، حسب مقتضى الحال. (التوصية ٢٠٥، الفقرة ٤٢).

كارثية. ووفقاً للمقابلات التي أجريت لغرض هذه الدراسة، يؤدي تغير المناخ كذلك إلى ارتفاع مستوى سطح البحر، مع عواقب مدمرة للمجتمعات الساحلية وسبل المعيشة للسكان المحليين.

وتعمل حكومة جزر البهاما من خلال المجلس الاستشاري للوكالة الوطنية لإدارة الطوارئ على مواجهة هذه التحديات.

تؤكد التوصية ٢٠٥ على أهمية الأخذ في الاعتبار بأن تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق عنصر حيوي لتعزيز السلام، والوقاية من الأزمات، وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود (الفقرة ٧ (أ)).

وبما أن أكثر من ٨٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للبلد يعتمد حالياً على الأحوال الجوية (علماً بأن ٦٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي يأتي من صناعة السياحة، و ١٠ في المائة من الزراعة و ١٠ في المائة من مصائد الأسماك)،^{١٧} يُعتبر اتحاد غرفة التجارة وأصحاب العمل في جزر البهاما عضواً نشيطاً في الوكالة الوطنية لإدارة الطوارئ. وفيما يتعلق بالوقاية، ركزت مبادرات اتحاد غرفة التجارة وأصحاب العمل في جزر البهاما على الإنذار المبكر والاستعداد. على سبيل المثال، عقد هذا الاتحاد ورشة عمل تدريبية في عام ٢٠١٧ لتمكين أعضائه من وضع خطط استمرارية الأعمال التجارية، وإجراء تقييمات المخاطر وتقييم التأثير على الأعمال التجارية للكوارث الطبيعية.

١٧ البنك الدولي، "المؤشرات الاقتصادية العالمية"، <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> [تم الوصول إلى الموقع في ٢٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٠].

١٨ في أوائل أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، ضرب إعصار دوريان جزر البهاما مما تسبب في أضرار واسعة النطاق في اقتصاد البلد. انظر بنك التنمية للدول الأمريكية. تقييم آثار وتأثيرات إعصار دوريان في جزر البهاما. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1256154360-486>. [تم الوصول إلى الموقع في ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠]. نظراً للإطار الزمني لهذا البحث، لم يكن من الممكن متابعة وتقييم التطورات على أرض الواقع، وخاصة دور منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في إدارة الكوارث والتعافي منها.

إلى جانب التأثير على الوظائف والدخل، غالباً ما تتسبب الكوارث في انهيار أنظمة الحماية الاجتماعية القائمة. وينبغي وضع آليات استجابة محددة مسبقاً للتخفيف من التأثير غير المتناسب على الفقراء والأكثر ضعفاً. في باكستان، تم اختيار المعاملات النقدية باستخدام بطاقات الصراف الآلي لأول مرة بعد زلزال ٢٠٠٥ في البلد.

◀ في الاستجابة لحالات الأزمات، ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء في أسرع وقت ممكن إلى أن تضمن أمن الدخل، ... تستحدث أو تعيد أو تعزز برامج الضمان الاجتماعي الشاملة وغيرها من آليات الحماية الاجتماعية، ... وتسعى إلى أن تضمن بفعالية سبل الحصول على الرعاية الصحية الأساسية وغيرها من الخدمات الأساسية... (التوصية ٢٠٥، الفقرة ٢١).

ويمكن أن توفر آليات الاستجابة السريعة هذه شبكة أمان حيوية للأسر والمجتمعات المتضررة عندما تنهار تدفقات الدخل في أعقاب الكارثة. ولكن المطلوب حتى تكون هذه الاستجابة فعالة هو قاعدة بيانات شاملة للعمال المتضررين وأسراهم - وهنا يمكن لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية أن تقدّم الكثير. وبالنظر إلى تكرار الكوارث الطبيعية في باكستان، كان أعضاء اتحاد العمال الباكستاني نشطين للغاية في هذا القطاع، حيث شاركوا في عمليات تقييم الأضرار، وأعمال المسح لتحديد من هم في أمس الحاجة إلى مساعدة فورية وتوفير الغذاء الأساسي والمياه والمأوى. ووفقاً لممثلي اتحاد العمال الباكستاني، فإن نطاق ما نجحت النقابات في تحقيقه في هذا المجال يرجع إلى حد كبير إلى علاقاتها الجيدة مع اتحاد أصحاب العمل في باكستان وخاصة المجلس الثنائي للعمال وأصحاب العمل في باكستان، والذي وفر منصة حوار أساسية.

حيث دمّرت العاصفة حوالي ٣٦ في المائة من البنية التحتية والمباني السكنية وغير السكنية والبنية التحتية للمعدات في سانت مارتن، وتسببت في خسائر اقتصادية بقيمة ٢,٥ مليار دولار أمريكي، وخاصة في قطاع السياحة.^{١٩} وفي عام ٢٠١٧، تقلص الناتج المحلي الإجمالي لجزيرة سانت مارتن بنسبة ٨,٤ في المائة.^{٢٠} وتتعاون جمعية سانت مارتن للضيافة والتجارة، التي أصبحت منظمة لأصحاب العمل في عام ٢٠١٠، مع السلطات الوطنية والدولية وكذلك منظمات العمال في الجهود المبذولة لإعادة إعمار البنية التحتية لجزيرة سانت مارتن وبناء القدرة على الصمود. على سبيل المثال، في أعقاب إعصار إيرما، ناقش المدراء العامون لجمعية سانت مارتن للضيافة والتجارة تأثير العاصفة واقتروا استراتيجيات لإعادة فتح الأعمال التجارية وإعادة بناء الاقتصاد بدعم من منظمة العمل الدولية. كما تناول أعضاء هذه الجمعية المتطلبات التشريعية لمساعدة أصحاب العمل على فهم حقوقهم والتزاماتهم أثناء وبعد وقوع كارثة طبيعية. وأصدرت هذه الجمعية كتيباً حول إدارة الكوارث بمشاركة ٥٥ فندقاً، وقدمت ردود الأفعال (التغذية الراجعة) بشأن تصميم خطة سانت مارتن الوطنية للتعافي والقدرة على الصمود، التي تم إنشاؤها بدعم مالي وسياسي من هولندا والخبرة الفنية للبنك الدولي.^{٢١} وفي هذا السياق، أطلقت الجمعية أيضاً فعالية سانت مارتن للربط ما بين الابتكارات والمبادرات والصناعات (SMILE) في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، بهدف الحد من تأثير الأعاصير على الشركات وموظفيها. وبمشاركة اتحاد جزر ويندوارد للعمال وتركيز خاص على المنشآت الصغيرة والمتوسطة، تتمحور الفعالية السنوية حول ورش العمل وأنشطة التدريب والتشبيك لزيادة مشاركة الشركات في جهود إعادة الإعمار الممولة من خلال مناقصات البنك الدولي.

^{١٩} مركز إدارة الكوارث وتقنية الحد من المخاطر (CEDIM)، مجموعة لتحليل الكوارث الجنتائية: إعصار إيرما - تقرير رقم ١، التركيز على منطقة البحر الكاريبي حتى ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧؛ اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (ECLAC) - لجنة التنمية والتعاون لمنطقة البحر الكاريبي - CDCC (٢٠١٨). "إيرما وما ربا بالترقام" FOCUS، آذار/مارس ٢٠١٨، الصفحات ١٦-١. انظر أيضاً: خطة سانت مارتن الوطنية للتعافي والقدرة على الصمود: خريطة طريق لإعادة البناء بشكل أفضل (البنك الدولي، ٢٠١٨).

^{٢٠} حكومة جزيرة سانت مارتن، دائرة الإحصاءات، بيان صحفي، ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. متاح على: http://www.stat.gov.sx/press_release/ National Accounts/GDP 2017 Estimate.pdf [تم الوصول إلى الموقع في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠١٩].

^{٢١} يشمل أصحاب المصلحة الآخرون البنك المركزي في كوراساو، وسانت مارتن، وKPMG، والصليب الأحمر في هولندا وسانت مارتن، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للأطفال (اليونيسف).



صورة لإجتماع نقابي في باكستان - قريب من الحوار
© منظمة العمل الدولية / كروزييت م.

وكان الهدف هو الجمع بين القطاع الخاص والجهات الفاعلة الإنسانية لتحسين الجاهزية للأزمات. وتعتمد هذه المقاربة على الرؤية التي مفادها أن الشركات هي في معظم الحالات الجهات الفاعلة الأولى التي تكون موجودة في منطقة الأزمة، وتوفر المساعدة الإنسانية من خلال توفير الغذاء ومياه الشرب والكهرباء لموظفيها. وتم إنشاء هذه المنصة الإنسانية بدعم من مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية والصليب الأحمر الإيفواري لإشراك القطاع الخاص بشكل هادف أكثر في الاستجابات الإنسانية. وكان أحد أهداف المنصة وضع خطة عمل مشتركة بهدف دمج الوقاية من الأزمات وإدارتها وإعادة الإعمار في طريقة عمل الشركات (دورات الإنتاج، سياسات واستراتيجيات الأعمال، وما إلى ذلك). وفي هذا الصدد، شارك القطاع الخاص في أنشطة الجاهزية في مواجهة تفشي فيروس إيبولا الذي اجتاحت البلدان المجاورة. حيث حشدت الشركات الموارد للوقاية، وكانت على استعداد لاتخاذ إجراءات في حال تفشي فيروس إيبولا في كوت ديفوار. كما ينظر الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار خارج حدوده باستخدام شبكة منظمات أصحاب العمل التي اجتمعت - مع منظمات العمال - من خلال مجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا لمشاركة تجربة المنصة الإنسانية مع الدول الأعضاء الأخرى.

وتجدر الإشارة إلى أهمية تعزيز التعاون مع أصحاب المصلحة الدوليين من أجل تعزيز إدارة الكوارث. في كوت ديفوار، أطلق الاتحاد العام للمنشآت منصة إنسانية في عام ٢٠١٧ استجابة لعدد متزايد من الكوارث، بما في ذلك الفيضانات وفترات الجفاف التي كانت تضيف إلى التحديات السياسية التي نوقشت أعلاه.

◀ تدعو التوصية ٢٠٥ الدول الأعضاء إلى أن تتعاون لتعزيز المساعدة الإنمائية واستثمار القطاعين العام والخاص في الاستجابة لمواجهة الأزمات من أجل استحداث الوظائف اللائقة والمنتجة، وتنمية الأعمال والعمل للحساب الخاص (الفقرة ٤٤).

وعلى المستوى الإقليمي، أصدر الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون - «بزنس يوروب»، والاتحاد الأوروبي للنقابات، والمركز الأوروبي للمنشآت بمشاركة عامة ورابطة الحرف اليدوية والمنشآت الصغيرة والمتوسطة في أوروبا - على سبيل المثال، بياناً مشتركاً استجابة لفيروس كورونا المستجد في ١٦ آذار/مارس ٢٠٢٠. ومن بين مجالات أخرى، شجّع الشركاء الاجتماعيون «إنفاق الدول الأعضاء واستثمارها بشكل خاص لمؤازرة الموظفين وتعزيز المعدات والسبل للخدمات الصحية الوطنية وأنظمة الحماية الاجتماعية والخدمات الأخرى ذات الاهتمام العام»، ودعوا إلى شجّع «الصناديق الهيكلية غير المستخدمة وصناديق الاتحاد الأوروبي الأخرى لدعم الدول الأعضاء وضمان الدعم المالي والدخل للعمال المتأثرين بالبطالة بسبب التوقف عن العمل، بما في ذلك العمال غير النظاميين والعاملين لحسابهم الخاص»، وشددوا على ضرورة ضمان «حصول المنشآت على الائتمان والدعم المالي، وخاصة جميع أنواع المنشآت الصغيرة والمتوسطة، المتأثرة بتدابير الإغلاق والطوارئ، مع تدخل منسق من ميزانية الاتحاد الأوروبي، والبنك المركزي الأوروبي، وبنك الاستثمار الأوروبي، والبنوك الترويجية الوطنية»^{٢٢}.

وتم توثيق العديد من الجهود الأخرى للحوار الاجتماعي الثنائي والاستجابات المشتركة للشركاء الاجتماعيين استجابة لفيروس كورونا المستجد في جميع أنحاء العالم بما في ذلك في بلجيكا ولاتفيا والمغرب وإسبانيا والسويد وباكستان وأغوندا مما يعيد التأكيد على أن الشركاء الاجتماعيين لديهم دور رئيسي يلعبونه في تخفيف المخاطر والاستجابة لحالات الأزمات.

وتشمل حالات الأزمات الأوبئة والجائحات مثل فيروس كورونا (COVID-19)، وهو مرض معدٍ يسببه فيروس كورونا المستجد المكتشف مؤخراً في ووهان، الصين، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩. وقد تسبب فيروس كورونا المستجد، في العديد من أنحاء العالم، في تهديد صحة وسلامة الناس، وفرض ضغطاً هائلاً على الأعمال التجارية والوظائف وسبل المعيشة. وقد خلق حالة كبيرة من عدم اليقين حيث تدخل دول في حالة إغلاق كامل، وتغلق حدودها، وتتخذ قرارات تسمح للأعمال التجارية الأساسية فقط بالعمل. ولا تزال بعض الأعمال التجارية في قطاعات معينة تعمل بكامل طاقتها مع وجود العمال في الخطوط الأمامية بينما يتم إغلاق البعض الآخر مؤقتاً. وتواجه هذه الأعمال التجارية، وعمالها، صعوبات مالية. وهناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات عاجلة وسياسات متسقة لضمان استمرارية العمل، وتعتبر الإجراءات الفورية ضرورية للاهتمام بصحة العمال والواقع الصعب الذي يجدون أنفسهم فيه بناءً على أوضاعهم التعاقدية. وهناك حاجة إلى الاهتمام بالفئات التالية: (١) العمال الموجودون في الخطوط الأمامية (مثل العمال في القطاع الصحي، وعمال النظافة، وعمال التوصيل)؛ (٢) العمال الذين يعملون في أعمال تجارية تقدم خدمات أساسية (مثل محلات البقالة والصيدليات)؛ (٣) العمال الذين لا يتمتعون بحماية تذكر أو بقدر قليل من الحماية فيما يتعلق بحقوق العمال والحماية الاجتماعية؛ (٤) العمال الذين يفقدون وظائفهم بشكل عام.

ويجتمع الشركاء الاجتماعيون على المستوى العالمي والإقليمي والوطني في استجابات مشتركة بهدف حماية المشاريع المستدامة والتشغيل وسبل المعيشة على أساس حوار اجتماعي قوي. حيث أصدرت المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي للنقابات بياناً مشتركاً في ٢٣ آذار/مارس ٢٠٢٠ يؤكد بشكل خاص «بأشد العبارات على الدور الهام الذي يلعبه الحوار الاجتماعي والشركاء الاجتماعيون في السيطرة على الفيروس في مكان العمل وخارجه، ولكن أيضاً لتجنب فقدان عدد هائل من الوظائف على المدى القصير والمتوسط. وإن المسؤولية المشتركة ضرورية من أن أجل أن يؤدي الحوار إلى تعزيز الاستقرار»^{٢٣}.

^{٢٢} انظر، البيان المشترك حول فيروس كورونا المستجد الصادر عن المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي للنقابات، متاح على https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/20200323_joint_ioe-ituc_statement_on_covid-19.pdf [تم الوصول إلى الموقع في ٢٣ آذار/مارس، ٢٠٢٠].

^{٢٣} انظر، البيان المشترك حول حالة طوارئ فيروس كورونا المستجد الصادر عن الشركاء الاجتماعيين الأوروبيين، متاح على <https://www.etuc.org/en/document/european-social-partners-joint-statement-covid-19> [تم الوصول إلى الموقع في ٢٣ آذار/مارس، ٢٠٢٠].



نزوح السكان

في تشيلي، على سبيل المثال، كانت منظمة Multigremial de la Salud (الجمعية التي تجمع مختلف النقابات في قطاع الصحة) هي التي أطلقت، بالتعاون مع حكومة تشيلي، مبادرة لتعليم اللغة الكريلوية للمهاجرين الطبيين والموظفين ذوي الصلة بعد وفاة رجل من هايتي في غرفة الطوارئ لعدم قدرته على التواصل مع الكوادر في المستشفى. ولا تزال هايتي تعاني من عدم الاستقرار السياسي، وارتفاع مستويات العنف والكوارث الطبيعية الخطيرة مثل زلزال عام ٢٠١٠. ونتيجة لذلك، سعى ملايين الهايتيين لمغادرة وطنهم على مدى العقد الماضي، حيث بلغ عدد الهايتيين في تشيلي أكثر من ١٠٥,٠٠٠ شخص.^{٢٤} وكانت النقابات نشطة في السعي لإدماج هؤلاء الأشخاص في سوق العمل، مع المساعدة أيضاً على ضمان تزويدهم بالخدمات العامة الأساسية.

في كينيا، كان اتحاد أصحاب العمل الكيني على وجه الخصوص هو الذي شرع في جهود لدمج السكان الوافدين في سوق العمل. وبالإضافة إلى العنف السياسي الذي نوقش أعلاه، تتعامل البلاد أيضاً مع التحديات المتعلقة بالمناخ والتي أدت إلى ظهور مواسم الجفاف والفيضانات ونقص الغذاء وسرقة الماشية وتزايد الفوارق الإقليمية.^{٢٥} ويؤثر الجفاف والفيضانات تأثيراً كبيراً على أصحاب العمل والعمال بسبب الزيادات في تكاليف المعيشة والإنتاج، وتعطل العمل والتوترات التي تلي ذلك بين العمال وأصحاب العمل مع إمكانية إثارة النزاعات العرقية على الموارد الطبيعية النادرة. وقدّر مركز مراقبة النزوح الداخلي عدد النازحين داخلياً في كينيا في ٢٠١٨ بنحو ١٦٠,٠٠٠ شخص، لاسيما بسبب هذه الظواهر المتعلقة بالمناخ والعنف العرقي منخفض الحدة ولكن المستمر.^{٢٦}

من السمات المشتركة للنزاعات والكوارث نزوح الأشخاص الذين يفرون من منازلهم ومجتمعاتهم. حيث ينزح بعضهم داخل أراضي بلدهم – ويُطلق عليهم مصطلح «الأشخاص النازحون داخلياً» – بينما يعبر آخرون الحدود الدولية. وفقاً لتقرير الهجرة العالمية لعام ٢٠٢٠ الصادر عن المنظمة الدولية للهجرة، يوجد حالياً حوالي ٢٧٢ مليون مهاجر دولي حول العالم (حوالي ٣,٥ في المائة من سكان العالم). ويشمل مصطلح «الهجرة» فئة أوسع من الناس تتجاوز أولئك الذين يعتبرون لاجئين أو نازحين قسراً. حيث يختار العديد من الأشخاص التنقل عبر الحدود الدولية طواعية. ولكن بعيداً عن احتمالات الأجور المرتفعة والحياة الأفضل، فإن العامل الرئيسي الذي يدفع هذه التحركات هو بلا شك تهديد أو حدوث نزاعات وكوارث.

وقد تصدّرت نقابات العمال في بعض الحالات، ومنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في حالات أخرى المبادرات للتعامل مع الأشخاص الوافدين، بغض النظر عن وضعهم.

◀ تشدّد التوصية ٢٠٥ على ضرورة ضمان احترام جميع حقوق الإنسان وسيادة القانون، بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية، لاسيما الحقوق والمبادئ ذات الصلة بالعمالة والعمل اللائق (التوصية ٢٠٥، الديباجة).

^{٢٤} جيه. تشارلز، "كيف تتعامل تشيلي مع تدفق المهاجرين الهايتيين"، في ميامي هيرالد، ٣٠ آذار/مارس ٢٠١٨، متاح على: <https://www.miamiherald.com/news/nation-world/world/americas/haiti/article201431154.html> [تم الوصول إلى الموقع في ١٠ آب/أغسطس ٢٠١٩].

^{٢٥} إيه. لينك وآخرون: "نتائج الانتقال استجابة للجفاف: التنقل البشري والنزاع في كينيا المعاصرة"، في رسائل البحوث البيئية، ٢٠١٨، المجلد: ١٣، رقم ٩، الصفحات ٩-١؛ إم. كيلافي وآخرون: "أمطار غزيرة وفيضانات فوق وسط كينيا بما في ذلك مدينة نيروبي خلال موسم الأمطار الطويل ٢٠١٨: الأسباب والقدرة على التنبؤ وإمكانية الإنذار المبكر والإجراءات"، في الغلاف الجوي، ٢٠١٨، المجلد: ٩، رقم ١٢، الصفحات ٣٠١-٣٠١.

^{٢٦} مركز مراقبة النزوح الداخلي، "معلومات الدولة"، ٢٠١٩، متاح على: <http://www.internal-displacement.org/countries/kenya> [تم الوصول إلى الموقع في ٢ تموز/يوليو ٢٠١٩].

فرص جديدة في الخارج. ووفقاً للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، يعيش حالياً في الأردن ٦٨٠,٠٠٠ لاجئ، معظمهم من سوريا، ولكن أيضاً من العراق واليمن.^{٢٩} ويتمثل أحد التحديات التي تواجه غرفة صناعة الأردن في تصميم وتنفيذ تدابير لإدماج اللاجئين في سوق العمل الأردني دون الحد في الوقت نفسه من الفرص المتاحة للقوى العاملة الأردنية.

◀ تشير التوصية ٢٠٥ أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تستشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وسائر أصحاب المصلحة المعنيين وتتعاون معهم فيما يتعلق بسبل نفاذ اللاجئين إلى أسواق العمل (الفقرة ٣٥).

يعمل اللاجئون في الأردن في سوق العمل المنظم وغير المنظم.^{٣٠} وبدعم من منظمة العمل الدولية، تم تنفيذ مشاريع تعاونية تشمل غرفة صناعة الأردن والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن ووزارة العمل ووكالات الدولة الأخرى والجهات المانحة الدولية والمنظمات غير الحكومية في البلد لتصويب أوضاع العمال المهاجرين واللاجئين وفي ذات الوقت تعزيز النمو الاقتصادي. وعلى وجه الخصوص، تعاونت غرفة صناعة الأردن والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن في تصميم وبدء تنفيذ البرامج لإدارة أزمة اللاجئين السوريين. وفي عام ٢٠١٦، التزمت الحكومة الأردنية بإصدار ٢٠,٠٠٠ تصريح عمل للاجئين السوريين بحلول عام ٢٠٢١ من خلال وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية، وهو مبادرة دولية متعددة الأطراف.^{٣١} وتضمنت المشاريع المشتركة

إلى جانب النازحين، تُقدر مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أن أكثر من ٤٥٠,٠٠٠ لاجئ وطالب لجوء يعيشون حالياً في كينيا، معظمهم من الصومال وجنوب السودان وجمهورية الكونغو الديمقراطية.^{٣٢} ومرة أخرى، نشط اتحاد أصحاب العمل الكيني على هذه الجبهة، حيث ركز مبادراته بشكل أساسي على توفير التدريب والمهارات، ليس فقط للعثور على عمل للاجئين في كينيا ولكن أيضاً لإعدادهم لإعادة الإدماج في بلدانهم الأصلية في يوم من الأيام. وبصفته عضواً في «بنزس أفريكا»، حدد اتحاد أصحاب العمل الكيني الهجرة باعتبارها أحد المكونات الرئيسية لجدول أعماله للسنوات القادمة.^{٣٣}

◀ تدعو التوصية ٢٠٥ الدول الأعضاء إلى دعم سبل عيش الأشخاص النازحين داخلياً وتدريبهم وعمالهم، بهدف تشجيع اندماجهم الاجتماعي والاقتصادي في سوق العمل (الفقرة ١٤ أ).

وحتى عندما لا تعاني دولة ما من النزاعات والكوارث على أراضيها، غالباً ما تكون منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال في طليعة الجهود المبذولة للتعامل مع تدفق الأشخاص الذين يحاولون الفرار من الدول المجاورة التي تقع فيها هذه الأحداث. ويضرب الأردن مثلاً على ذلك، حيث تحدث النزاعات على طول حدوده مع العراق وسوريا والأرض الفلسطينية المحتلة وكذلك إقليمياً في لبنان واليمن. حيث تشارك غرفة صناعة الأردن في مشاريع مختلفة للتعامل مع التحركات واسعة النطاق للأشخاص، بما في ذلك النازحين والمهاجرين واللاجئين الذين يسعون إلى الفرار من العواقب الوخيمة للاضطرابات وإيجاد

^{٢٧} مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، "صحيفة وقائع كينيا"، ٢٠١٩، متاح على: <https://www.unhcr.org/ke/kenya-operation-monthly-factsheets> [تم الوصول إلى الموقع في ١٠/٧/٢٠١٩].

^{٢٨} بنزس أفريكا التقرير السنوي لاتحاد أصحاب العمل في أفريقيا، Business Africa لعام ٢٠١٨، متاح على: <https://www.businessafrica-emp.org/annual-reports> [تم الوصول إلى الموقع في ١٠ تموز/يوليو ٢٠١٩].

^{٢٩} مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، "صحيفة وقائع الأردن"، ٢٠١٩، متاح على: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/69826.pdf> [تم الوصول إلى الموقع في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩].

^{٣٠} المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، "صحيفة وقائع الأردن"، تحتفظ المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بمعلومات محدثة حول وضع اللاجئين السوريين في الأردن على الموقع <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria/location/36> أنظر أيضاً: في. باربيليت، جيه. هاجن-زانكر، ودال. منصور إيلي: وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية: الدروس المستفادة والآثار المترتبة لوثائق استجابة مستقبلية بخصوص اللاجئين، أوراق إحاطة - شباط/فبراير ٢٠١٨ (لندن، ODI، ٢٠١٨)؛ المجلس النرويجي للاجئين، صحيفة وقائع الأردن، أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، https://www.nrc.no/globalassets/pdf/fact-sheets/2019/q3/factsheet_jordan_sep2019.pdf [تم الوصول إلى الموقع في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩]. للحصول على معلومات تفصيلية حول برامج منظمة العمل الدولية في الأردن، انظر: <https://www.ilo.org/beirut/countries/jordan/lang-en/index.htm> [تم الوصول إلى الموقع في ٢٠ حزيران/يونيو ٢٠١٩].

^{٣١} الحكومة الأردنية: وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية: مقارنة شمولية جديدة بين المملكة الأردنية الهاشمية والمجتمع الدولي للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين، ٢٠١٦، متاح على: <https://reliefweb.int/report/jordan/jordan-compact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and-jordan-compact> أنظر أيضاً: باربيليت، جيه. هاجن-زانكر، ودال. منصور إيلي: وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية: الدروس المستفادة والآثار المترتبة لوثائق استجابة مستقبلية بخصوص اللاجئين، أوراق إحاطة - شباط/فبراير ٢٠١٨ (لندن، ODI، ٢٠١٨)؛ لجنة الإغاثة الدولية، وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية: مراجعة السياسة القائمة على الأدلة - نيسان/أبريل ٢٠١٧، متاح على: <https://www.rescue.org/report/jordan-compact-evidence-based-policy-review> [تم الوصول إلى الموقع في ١٠ أيار/مايو ٢٠١٩].



نيبال © منظمة العمل الدولية/ كوريت م.

وأخيراً، تعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز التعاون الفعلي بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من خلال برنامج شراكاتها لتحسين الآفاق للمجتمعات المضيفة والنازحين قسرياً (PROSPECT) الذي يتعامل مع النزوح القسري في ثمانية بلدان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وشرق إفريقيا/القرن الإفريقي. وتم تأمين التزام وتعاون الشركاء الاجتماعيين منذ بداية البرنامج وتم التشاور معهم في البعثات التمهيدية وإشراكهم في زيارات مشتركة إلى المخيمات، على سبيل المثال.

لغرفة صناعة الأردن والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن دورات توجيهية وتدريبية ومهنية في قطاعات مختلف وإصدار تصاريح عمل بهدف إيجاد وظائف مناسبة ولاتئة لكل من السوريين والأردنيين.

كان التدريب المهني (على سبيل المثال، في أعمال النجارة) والدعم اللاحق للعثور على وظائف في صميم هذه المبادرات. ولقد خلقت هذه البرامج، التي تسعى إلى تعزيز التماسك الاجتماعي والتعايش السلمي، حتى الآن أكثر من ١٣٠,٠٠٠ وظيفة في قطاعات الزراعة والتصنيع والبنية التحتية.^{٣٢}

^{٣٢} منظمة العمل الدولية: استجابة منظمة العمل الدولية للأزمة اللاجئيين السوريين في الأردن: برنامج دعم وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية. التقرير المرحلي ٢٠١٨ (جنيف، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩). انظر أيضاً: برامج منظمة العمل الدولية في الأردن على: <https://www.ilo.org/beirut/countries/jordan/lang--en/index.htm> (تم الوصول إلى الموقع في ٢٠ حزيران/يونيو ٢٠١٩).



تأملات ختامية

أساسية. وبالإضافة إلى ذلك، قد تواجه منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية صعوبات في الاحتفاظ بالعضوية وتمثيل مصلحة الأعمال عندما يتضرر الهيكل الاقتصادي والاقتصاد المنظم. وقد تركّز أنشطة المنشآت أيضاً على تحقيق مكاسب سريعة بدلاً من الاستثمار على المدى الطويل مما يؤدي إلى تآكل أو تقلص القطاع الخاص وارتفاع مستويات التشغيل في القطاع غير المنظم.

يُعدّ التعاون عبر الحدود الوطنية أمراً أساسياً لكل من منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال، إما من خلال التعلّم من التجارب في بيئات مشابهة أو بالتعاون من خلال المنتديات الإقليمية. وبالنسبة لمنظمات العمال، تشمل عمليات التعاون طويلة الأمد شبكة نقابات بحر البلطيق العريقة التي تضم ٢٢ منظمة وأكثر من ٢٠ مليون عضو، ومنظمة الوحدة النقابية الإفريقية، ويبلغ عدد منظماتها الأعضاء ٧٣ منظمة في ٥٣ دولة بعضوية مشتركة تزيد عن ٢٥ مليون عامل. وبالنسبة لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية، تشمل المنتديات المماثلة شبكة منظمات أصحاب العمل في الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب إفريقيا.

ومن أوجه الشبه الأخرى بين الحالات التي تمت مناقشتها أعلاه هو الإجراء العفوي الذي اتخذته منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال - وحقيقة أنها قامت بالحشد دون انتظار الحصول على تفويض رسمي. وقد تكون هذه الطريقة المبادرة للتدخل بمثابة مصدر إلهام للمنظمات في جميع أنحاء العالم للتفكير في نمط المخاطر في سياقها القطري ودورها المحتمل في منع التعافي أو الاستجابة له أو المساهمة فيه في حالة حدوث نزاع أو كارثة. وإذا تضمنت هذه التأملات تعاوناً ثنائياً، فقد تكون النتائج أقوى.

هناك العديد من الفرص لِيَبْرُز من خلالها عالم العمل في الجهود المبذولة لمواجهة الأزمات. وقد تناول هذا التقرير بعضاً منها، بما في ذلك إنشاء منصات الحوار، وتقوية العلاقات الاقتصادية وتعزيز المشاريع المشتركة. ولكن الأهم، ربما، هو استمرار التبادلات الثنائية إلى ما هو أبعد من فترات الأزمات. وبالنظر إلى الطبيعة الدورية للعديد من النزاعات والكوارث، من المهم إقامة وتعزيز علاقات الثقة في أوقات السلم والاستقرار. وعندها فقط يمكن وضع آليات يمكنها منع، أو، على الأقل، إضعاف آثار الأزمات عند حدوثها، والتأكد من أن الحوار الاجتماعي هو في صميم الجهود المشتركة لبناء مجتمعات مسالمة ولا يُهمّش فيها أحد للأجيال الحالية والمستقبلية.

إذا كان العمل الثنائي الفعال بين منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال يمثل تحدياً بالفعل في أفضل الأوقات، يمكن للمرء أن يجادل بأن النزاعات والكوارث تفاقم من هذا التحدي. وبالتالي، فإن التمتع بقدرات مؤسسية قوية وإطار قانوني مبني على مبادئ حرية المؤسسات في مثل هذه البيئات هو مبدأ أساسي لاستخدام الحوار الاجتماعي البناء والمساهمة في التماسك الاجتماعي. ومع ذلك، يمكن للمرء أن يجادل أيضاً بأنه في مثل هذه الأزمات، تكون قدرات الجهات الفاعلة في عالم العمل على تقديم مساهمة كبيرة في أعلى مستوياتها، فكل من مصلحة راسخة في السلام والاستقرار. بل وفوق ذلك، تتمتع منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال بإمكانات حشد ضخمة من خلال أعضائها؛ إما للضغط من أجل التغييرات التشريعية والدستورية لصالح استمرارية الأعمال والقوى العاملة، أو للعمل بسرعة وفعالية عند وجود حاجة إلى المساعدات الإنسانية وجهود إعادة الإعمار.

وإن أحد المواضيع البارزة في التحليل السابق هو أن منظمات العمال تميل إلى أن تكون أكثر شراسة من منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية، وفي أوقات الحرب غالباً ما تنقسم على طول خطوط النزاع. لذلك يبدو أن تعزيز التعاون داخل منظمات العمال هو شرط مسبق حيوي لاستدامة السلام. وفي حالات الكوارث، يشكّل نقص التنسيق أيضاً حجرة عثرة في طريق الاستجابة السريعة والفعالة.

وهناك موضوع آخر يتعلق بقدرة منظمات العمال على الحشد وهو حقيقة أن التمثيل النقابي في العديد من البلدان «الهبشة» المتأثرة بالنزاعات، يقتصر على عدد قليل من القطاعات مثل الخدمة المدنية وبغيب هذا التمثيل في القطاعات التي تحتاج إلى القدر الأكبر من بناء السلام لتبديد التوترات وتعزيز الشمولية. وإذا لم يتم تمثيل العمال الذين تستخدمهم شركات مملوكة لأجانب، على سبيل المثال، أو العمال في القطاع الصغير والمتوسط أو الاقتصاد غير المنظم، لا يمكن استهداف أجزاء كبيرة من السكان لممارسة الضغط أو الحشد بفعالية.

وعلى غرار ذلك، تتباين قدرات منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية بشكل كبير. حيث يتمتع بعضها بخبرة ومهام أو تفويضات حالية لتقديم خدمات قيّمة مطلوبة من قبل الشركات في مناطق الكوارث أو مناطق النزاع وتعقد شراكات مع منظمات العمال كوسطاء في عملية السلام في حين أن البعض الآخر لديها قدرة محدودة على القيام حتى بخدمات

المراجع

- أوستن، جوناثان وأكيوم وينمان (٢٠١٧). "مشاركة الأعمال التجارية في منع العنف وبناء السلام: حالة كينيا"، في النزاع والأمن والتنمية، المجلد ١٧، رقم ٦، الصفحات ٤٥١-٤٧٢.
- باربريليت، فيرونيك، وجيسكا هاجن-زانكر، ودينا منصور إيلي (٢٠١٨). وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية: الدروس المستفادة والآثار المترتبة لوثائق استجابة مستقبلية بخصوص اللاجئين، أوراق إحاطة (لندن، ODI).
- بزنس أفريقيا (٢٠١٩)، التقرير السنوي ٢٠١٨، متاح على: <https://www.businessafrica-emp.org/annual-reports> (تم الوصول إلى الموقع في ١٠ تموز/يوليو ٢٠١٩).
- مركز إدارة الكوارث وتقنية الحد من المخاطر (CEDIM) مجموعة تحليل الكوارث الجئانية: إعصار إيرما - تقرير رقم ١.
- تشارلز، جاكليين، "كيف تتعامل شيلى مع تدفق المهاجرين الهائبيين"، في ميامي هيرالد، ٣٠ آذار/مارس ٢٠١٨، متاح على: <https://www.miamiherald.com/news/nation-world/world/americas/haiti/article201431154.html> (تم الوصول إلى الموقع في ١٠ آب/أغسطس ٢٠١٩).
- لجنة التحقيق في العنف بعد الانتخابات (٢٠٠٨)، تقرير لجنة التحقيق في العنف بعد الانتخابات (CIPEV)، (نيروبي: مطابع الحكومة).
- مركز أبحاث وبائيات الكوارث (٢٠١٩ CRED)، الكوارث الطبيعية ٢٠١٨ (بروكسل: CRED).
- حكومة جزيرة سانت مارتن، دائرة الإحصاءات، بيان صحفي، ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، متاح على: http://www.stat.gov.sx/press_release/National_Accounts/GDP_2017_Estimate.pdf (تم الوصول إلى الموقع في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠١٩).
- دائرة الإحصاءات في جزيرة سانت مارتن، مسح القوى العاملة، ٢٠١٩/٠٤/٠٤، متاح على: http://www.stat.gov.sx/downloads/LFS/Results_STAT_Labour_Force_Survey_2018.pdf (تم الوصول إلى الموقع في ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠١٩).
- اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (ECLAC) - لجنة التنمية والتعاون لمنطقة البحر الكاريبي - CDCC (٢٠١٨). "إرما وماريا بالأرقام"، آذار/مارس ٢٠١٨، الصفحات ١٦-١.
- اتحاد أصحاب العمل الكيني (٢٠١٢). بيان أصحاب العمل: أصحاب العمل يدعمون الحكومة القادمة إلى تحسين مناخ الأعمال لتحقيق النمو وخلق فرص العمل (نيروبي، اتحاد أصحاب العمل الكيني).
- الحكومة الأردنية (٢٠١٦): وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية: مقاربة شمولية جديدة بين المملكة الأردنية الهاشمية والمجتمع الدولي للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين، ٢٠١٦، متاح على: <https://reliefweb.int/report/jordan/jordan-compact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and> (تم الوصول إلى الموقع في ١٠ أيار/مايو ٢٠١٩).
- إنفار، إفرايم، محرر (٢٠١٣). الربيع العربي والديمقراطية والأمن، (لندن - نيويورك: روتليدج).
- المحكمة الجنائية الدولية، الحالة والقضايا، <https://www.icc-cpi.int/kenya/Pages/default.aspx> (تم الوصول إلى الموقع في ١٥ أيار/مايو ٢٠١٩).
- مركز مراقبة النزوح الداخلي (٢٠١٩)، متاح على: <http://www.internal-displacement.org/countries/kenya> (تم الوصول إلى الموقع في ٢ تموز/يوليو ٢٠١٩).
- مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٩). دور الشركاء الاجتماعيين في عملية السلام في نيبال (جنيف، مكتب أنشطة أصحاب العمل - مكتب العمل الدولي).
- منظمة العمل الدولية (٢٠١٩). استجابة منظمة العمل الدولية لأزمة اللاجئين السوريين في الأردن: برنامج دعم وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية، التقرير المرحلي ٢٠١٨ (جنيف، منظمة العمل الدولية).
- مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٨). موجز سياسات - التوصية رقم ٢٠٥ بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود: ما هو دور النقابات؟ (جنيف، منظمة العمل الدولية).
- مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٧). الحد من مخاطر الكوارث وإدارة الكوارث في ميانمار: أدوار منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية (جنيف: مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية).
- منظمة العمل الدولية (٢٠١٧). التوصية ٢٠٥: العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود (جنيف: منظمة العمل الدولية).
- مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٦). الأعمال والصمود: دور منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في مناطق النزاع في آسيا، (جنيف: مكتب أنشطة أصحاب العمل).
- مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٦). إنشاء المنشآت، التشغيل والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود: دور منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في مناطق النزاع في آسيا، (جنيف: مكتب أنشطة أصحاب العمل).
- منظمة العمل الدولية (٢٠١٦). العمل اللائق في أوضاع الهشاشة والنزاع والكوارث: دليل (جنيف: منظمة العمل الدولية).
- كيلافي، ماري وآخرون (٢٠١٨). "أمطار غزيرة وفيضانات فوق وسط كينيا بما في ذلك مدينة نيروبي خلال موسم الأمطار الطويل ٢٠١٨: الأسباب والقدرة على التنبؤ وإمكانية الإنذار المبكر والإجراءات"، الغلاف الجوي، المجلد ٩، رقم ١٢، الصفحات ٣٠١-٣٠٩.
- لينك، أندرو، وإف. ويتمر، وجيه. أولولوين، وجيه. مكابي، وجيه. تير (٢٠١٨). "نتائج الانتقال استجابة للجفاف: التنقل البشري والنزاع في كينيا المعاصرة"، في رسائل البحوث البيئية، المجلد ١٣، الصفحات ٩٠-٩١.
- نزوي، فيليكس (٢٠٠٦). "الدولة - العلاقات التجارية والنمو الاقتصادي: دليل عملي من كوت ديفوار"، المجلة الإفريقية للعلوم الاقتصادية والإدارة، ١٠، الصفحات ٧٢-٩٠.
- فريق إدارة مبادرة "تعاوي كاتنبري" (٢٠١٣). إعادة إعمار مدينة: قصة "تعاوي كاتنبري" (كرايستشيرش، تعاوي كاتنبري).
- سانت مارتن - البنك الدولي (٢٠١٨). خطة سانت مارتن الوطنية للتعافي والقدرة على الصمود: خريطة طريق لإعادة البناء بشكل أفضل (البنك الدولي).
- مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (٢٠١٩). "صحيفة وقائع كينيا"، متاح على: <https://www.unhcr.org/ke/kenya-operation-monthly-factsheets> (تم الوصول إلى الموقع في ١٠/٦/٢٠١٩).
- مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، "صحيفة وقائع الأردن"، أيار/مايو ٢٠١٩، متاح على: <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria/location/36>.
- مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث (UNDRR) (٢٠١٩). تقرير التقييم العالمي لعام ٢٠١٩ بشأن الحد من مخاطر الكوارث (جنيف، UNDRR).
- البنك الدولي، "المؤشرات الاقتصادية العالمية"، <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>.



معلومات الاتصال:

مكتب الأنشطة العمالية (ACTRAV)
مكتب العمل الدولي

Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

هاتف. +٤١٢٢٧٩٩٧٠٢١

البريد الإلكتروني. actrav@ilo.org

مكتب أنشطة أصحاب العمل (ACT/EMP)
مكتب العمل الدولي

Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

هاتف. +٤١٢٢٧٩٩٧٧٤٨

البريد الإلكتروني. actemp@ilo.org