



منظمة
العمل
الدولية



التوصية رقم ٢٠٥ بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود: ما هو دور النقابات العمالية؟

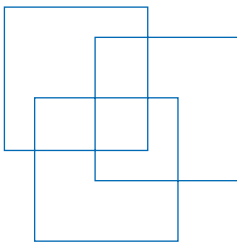
موجز سياسة مكتب الأنشطة العمالية في منظمة العمل الدولية (ILO ACTRAV)

ACTRAV

مكتب الأنشطة العمالية
في منظمة العمل

التوصية رقم ٢٠٥ بشأن العمالة والعمل اللائق
من أجل السلام والقدرة على الصمود:
ما هو دور النقابات العمالية؟

موجز سياسة مكتب الأنشطة العمالية في منظمة العمل الدولية (ILO ACTRAV)



حقوق التأليف والنشر © محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٨
صدر أول مرة في ٢٠١٨

تتمتع المنشورات الصادرة عن مكتب العمل الدولي بحقوق الطبع والنشر تحت البروتوكول ٢ للاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر. ومع ذلك يمكن استنساخ مقتطفات قصيرة منها دون إذن، بشرط أن تتم الإشارة إلى المصدر. للحصول على حقوق الاستنساخ أو الترجمة ينبغي إرسال الطلبات إلى قسم منشورات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، مكتب العمل الدولي - CH - ١٢١١ جنيف ٢٢، سويسرا، أو التواصل مع العنوان الإلكتروني التالي: rights@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

يمكن لكل من المكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات المعنية بحقوق الاستنساخ إصدار النسخ وفقا للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. يمكنكم زيارة موقع www.ifroo.org لإيجاد المنظمة الحاصلة على حقوق الاستنساخ في بلدكم.

التوصية رقم ٢٠٥ بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود: ما هو دور النقابات العمالية؟ - ملخص السياسة الصادر عن مكتب الأنشطة العمالية - منظمة العمل الدولية / مكتب العمل الدولي، مكتب الأنشطة العمالية (ACTRAV). جنيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨

مكتب العمل الدولي. مكتب الأنشطة العمالية.

لا تعبر التسميات المستخدمة في إصدارات منظمة العمل الدولية، والتي تتوافق مع الممارسات المتبعة في الأمم المتحدة، بالإضافة إلى عرض المواد فيها، بأي شكل من الأشكال عن رأي منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو سلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. وتقع مسؤولية التراء المعبر عنها في المقالات والدراسات والمساهمات الأخرى الموقعة على أصحابها فقط، ولا يشكل نشرها إقرارا من قبل مكتب العمل الدولي للتراء التي تعبر عنها. لا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، ولا يشكل عدم ذكر أي شركة أو منتج تجاري أو عملية إشارة إلى عدم الموافقة. يمكنكم الحصول على إصدارات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها الرقمية عن طريق بائعي الكتب الرئيسيين أو منصات التوزيع الرقمية، أو يمكن طلبها بشكل مباشر من ilo@turpin-distribution.com للمزيد من المعلومات الرجاء زيارة الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/publns أو التواصل مع العنوان الإلكتروني التالي: ilopubs@ilo.org.

تم إنتاج هذا الإصدار من قبل فرع توثيق وإنتاج المطبوعات والطباعة والتوزيع (PRODOC) في منظمة العمل الدولية.

التصميم الجرافيكي وتصميم المادة الطباعة، إعداد المسودة، تحرير النص، تأليف وتنسيق النص، التدقيق اللغوي، الطباعة، النشر والتوزيع الإلكتروني. يسعى الفرع (PRODOC) لاستخدام الورق المورد من الغابات التي تدار بطريقة مستدامة بيئيا ومسؤولة اجتماعيا.

Code: MAS-REP

ينص دستور منظمة العمل الدولية رقم ١٩١٩ على أن «السلام العالمي والدائم لا يمكن أن يقوم إلا على أساس من العدالة الاجتماعية»

مقدمة: السياق

العمل، إضافة إلى تأثيره على سبل كسب العيش وأماكن العمل ومشاريع الأعمال^٢، ولذا فإن للنزاعات والكوارث أثر واضح على مجال عمل منظمة العمل الدولية ومكوناتها.

وتأتي التوصية رقم ٢٠٥ في موقع متوسط بين مبادرات التنمية والمبادرات الإنسانية ومبادرات بناء السلام على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، وخاصة أنها مرتبطة بأجندة ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة، وتحديدًا بالهدف ٨ (تعزيز العمالة والعمل اللائق)، والهدف ١٦ (تشجيع وجود المجتمعات السلمية الشاملة للجميع تحقيقًا للتنمية المستدامة وتوفير إمكانية اللجوء إلى القضاء أمام الجميع والقيام على جميع المستويات ببناء مؤسسات فعالة خاضعة للمساءلة).

تعريف المفاهيم والمصطلحات الرئيسية

- لم يتم تعريف مصطلح النزاع في التوصية رقم ٢٠٥، والحقيقة أن هذا المصطلح لم يُعرّف في أي من الاتفاقيات الدولية. ولكن ولأغراض التوصية ٢٠٥ يشير هذا المصطلح إلى كل من "النزاعات المسلحة" و"غير المسلحة". ولذا يمكن أن تُفسّر "النزاعات" بشكل عام على أنها تغطي الكثير من الأوضاع المتعددة، بما فيها أوضاع العنف التي تزعزع استقرار المجتمعات والاقتصاديات.
- أوضاع الأزمات، بحسب ما هي مفهوم في التوصية رقم ٢٠٥ لا تتسع لتشمل "أوضاع الهشاشة"^٣. وإضافة لذلك، فهي تشير إلى "النزاعات والكوارث" فقط، ولا تتسع لتشمل حالات الأزمات الاقتصادية أو المالية^٤ التي تتعامل معها نصوص منظمة العمل الدولية.
- الكارثة تعني "اضطرابًا جسيمًا في سير حياة جماعة محلية أو مجتمع، أيًا كان مستواها، بسبب أحداث خطيرة تتفاعل مع ظروف من التعرض والاستضعاف والقدرة، ويترتب عليها أمر أو أكثر من الأمور التالية: خسائر أو انعكاسات بشرية ومادية واقتصادية وبيئية"^٥ - البند ٢ (أ). يمكن أن تكون الكوارث من صنيع الطبيعة أو البشر، ويمكن أن تقع فجأة (كالأعاصير)، أو بالتدريج (كالجفاف).

يهدف ملخص السياسة هذا إلى مساعدة المنظمات العمالية في تحديد دورها في أوضاع النزاع والكوارث، وخاصة فيما يتعلق بتوليد فرص العمالة والعمل اللائق لغرض الوقاية والانتعاش والسلام والقدرة على الصمود في أوضاع الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث على حد سواء. وباعتبارها مؤسسات ديمقراطية تعمل على بث الاستقرار في المجتمعات، فإن للمنظمات العمالية دورًا محددًا تلعبه في مثل هذه الأوضاع. يوفر موجز السياسة هذا معلومات ويعرض استراتيجيات لنشاطات المنظمات العمالية في هذا المجال. والإطار الذي يستخدمه هذا الملخص هو التوصية رقم (٢٠٥) بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود التي تم تبنيها في مؤتمر منظمة العمل الدولية في حزيران ٢٠١٧.

تهتم التوصية رقم ٢٠٥ بحالات الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث،^٦ حيث أن هناك تشابهاً في الآثار والتبعات التي تنشأ عنهما وتؤثر في عالم العمل وغيره.

مقتطفات من التوصية رقم ٢٠٥

- التوصية رقم ٢٠٥ هي الإطار الدولي المعياري الوحيد الذي يوفر إرشادات من أجل بناء السلام والقدرة على الصمود من خلال العمالة والعمل اللائق؛
- وهي تؤكد مبادئ منظمة العمل الدولية الأساسية والدستورية، والدور المركزي الذي تلعبه العمالة والعمل اللائق والعدالة الاجتماعية في الاستجابة للأزمات وتعزيز السلام الدائم؛
- وهي تؤكد على حقوق العمال وتذكر بضرورة مراعاة معايير العمل العالمية؛
- ومن الأهمية بمكان أنها تعطي منظمة العمل الدولية تفويضًا واضحًا وتسعى لإيجاد من التماسك والتنسيق بين الجهات الفاعلة المتعددة على المستويات الدولية والإقليمية والمحلية، و
- تعطي المنظمات العمالية صوتًا وأدوات تمكنها من التأثير على النزاعات والكوارث.

٢ - التوصية رقم ٢٠٥ بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧، البند ١.

٣ - منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٣ - ٢ (معدل). تقارير حول لجنة العمالة والعمل اللائق من أجل الانتقال نحو السلام: ملخص المبررات، مؤتمر العمل الدولي ٢٠١٧، الفقرات ١٤٤ - ١٥٠.

٤ - منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٣ - ٢ (معدل). تقارير حول لجنة العمالة والعمل اللائق من أجل الانتقال نحو السلام: ملخص المبررات، مؤتمر العمل الدولي ٢٠١٧، الفقرات ١٢٨ - ١٤٢. تم اتخاذ هذا القرار بسبب عدم توفر تعريف «لأوضاع الهشاشة»؛ ولكن يمكن لأوضاع الهشاشة أن تؤدي إلى نزاع مسلح أو غير مسلح.

٥ - منظمة العمل الدولية، التقرير ٥ (١)، ٢٠١٦، البند ١٥.

للأزمات أثر جسيم على المجتمعات: وعادة ما تتصف أوضاع ما قبل الأزمات وما بعدها بانعدام الأمن والاستقرار والفقر واللامساواة. وإضافة لذلك، يمكن أن يكون لعدم المشاركة وقمع المنظمات التمثيلية المختارة بحرية أثر مدمر على المؤسسات الضرورية لتحقيق العدالة الاجتماعية في عالم

١ - التوصية رقم ٢٠٥ بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧، البند ١.

توسّع التوصية رقم ٢٠٥ نطاق التوصية ٧١ لتشمل جميع النزاعات، الدولية منها وغير الدولية والمسلحة وغير المسلحة. كذلك وسّعت التوصية رقم ٢٠٥ نطاق التوصية ٧١ لتتصدى للكوارث أيضاً، وهو أمر مهم إن فكرنا في التغير المناخي الحاصل اليوم.

وتذهب التوصية رقم ٢٠٥ إلى أبعد من إعادة الإعمار والانتعاش، اللذان غطتهما التوصية ٧١، لتركز أيضاً على الوقاية والاستعداد والقدرة على الصمود من أجل توقع أثر الأزمة والتخفيف منه.

كان الغرض من التوصية رقم ٧١ التصدي بشكل خاص لاحتياجات العمالة الخاصة بأسرى الحروب والجنود العائدين والأشخاص الذين تم ترحيلهم خلال الحروب. ولم تركز التوصية على مواضيع مهمة كتعزيز التفاهات الجماعي أو الحوار الاجتماعي والمساواة وعمالة الأطفال أو العمالة القسرية. كما لم تتصد إلى قضايا كالتغير المناخي أو المنشآت متعددة الجنسيات.

وإضافة إلى ذلك، توسع التوصية ٢٠٥ من نطاق الإرشادات الأصلية حول أساليب تعزيز العمالة من أجل الانتقال من الحرب إلى السلم، ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

- تأخذ بعين الاعتبار الدعاائم الأربعة للعمل اللائق (العمالة، الحقوق، الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي)، لأن جميع هذه العناصر مهمة في سياقات الأزمات؛
- تضع توليد العمالة والعمل اللائق في قلب عمليات الوقاية والانتعاش والسلم والاستعداد؛
- تقر بتعقيد السياق العالمي المعاصر والطبيعة متعددة الأبعاد للأزمات، وفي ذات الوقت تقر بتعدد الظروف والأولويات الوطنية؛
- تتضمن منظورا جندريا قويا في العديد من بنودها؛
- تعترف بأهمية برامج الاستثمار كثيفة العمالة؛
- تولي الوثيقة بشكل عام اهتماما خاصا للمجموعات السكانية التي أصبحت شديدة الهشاشة بسبب الأزمة. وهذا يتضمن على سبيل الذكر لا الحصر الأطفال والأشخاص المنتمين للأقليات والسكان الأصليين وأفراد العشائر والنازحين وذوي الإعاقات والمهاجرين واللّاجئين والمهجرين عبر الحدود؛
- تشدد على الحاجة إلى انتقال عادل نحو اقتصاد مستدام بيئيا؛
- تذكر الحاجة لمنشآت متعددة الجنسيات تضطلع بالعناية الواجبة لحقوق الإنسان، وذلك من أجل ضمان هذه الحقوق وضمان حقوق العمل، و
- أخيرا، تتضمن بعدا قويا يتعلق بالحوار الاجتماعي، وتعطي دورا قويا للشركاء الاجتماعيين.

- القدرة على الصمود وهي تعني "قدرة نظام أو جماعة محلية أو مجتمع عرضة للمخاطر على مقاومة آثار حدث خطير وامتصاصها وتكييفها والتكيف معها وتحويلها والانتعاش منها، في الوقت المناسب وعلى نحو فعال، بما في ذلك من خلال الحفاظ على هيكلياته ووظائفه الأساسية أو استعادتها من خلال إدارة المخاطر" (البند ١ (ب)).

النزاعات والكوارث: الأرقام والتبعات

من المستبعد جدا أن تختفي النزاعات وآثارها، فبحسب منظمة العمل الدولية «يعيش أكثر من ١,٥ بليون شخص في أقطار تعاني من أوضاع هشة وعنف مسلح، بينما يتأثر ٢٠٠ مليون آخرون بالكوارث التي تحدث بشكل فجائي أو تدريجي»^٦. ولذا تعمل الكثير من المنظمات العمالية، أو عملت، في أوضاع ناشئة عن النزاعات أو الكوارث، وأعدت العديد من هذه المنظمات العدة لمثل هذه الأوضاع. ويجب على العديد من المنظمات العمالية أيضا أن تستعد لاحتمالات وقوع نزاع أو كارثة.

قد يكون للنزاعات والكوارث آثار مدمرة ومكلفة على المجتمعات بشكل عام، كما أنها قد تؤثر، مثلا، على الجماعات المحلية وسلامتها وصحتها وسبل كسب عيشها وعملها ودخلها وفرصها. ولذا يجب على المنظمات العمالية أن تشارك في الحفاظ على السلم وفي إدارة عواقب النزاع أو الكارثة. خاصة وأن النزاع أو الكارثة، أو احتمالية وقوعها، يتيح فرصا لبناء المجتمعات بشكل مختلف. ولذا من الضروري أن نضمن أن تكون العمالة والعمل اللائق جانبا أساسيا من هذه العملية وأن يكون للمنظمات العمالية دور محوري فيها. يمكن أن تعطي هذه العملية للنقابات العمالية فرصة لتكون أكثر تأثيرا في تغطية العمال وصوتهم ومشاركتهم لتحقيق في النهاية أثرا أكبر. وفي جميع الأحوال، ومن أجل استغلال هذه الفرصة، يجب أن تكون المنظمات العمالية مستعدة ومطلعة على التوصية رقم ٢٠٥ والإمكانيات التي تتيحها.

التوصية رقم ٢٠٥: كيف تختلف عن التوصية رقم ٧١؟

تحل التوصية رقم ٢٠٥ محل التوصية رقم ٧١ بشأن العمالة (الانتقال من الحرب للسلم)، والتي تم تبنيها سنة ١٩٤٤ في نهاية الحرب العالمية الثانية. تمت مناقشة مراجعة وتعديل التوصية رقم ٧١ عدة مرات في منظمة العمل الدولية – بما في ذلك في الأعوام ١٩٩٨ و٢٠٠٢ و٢٠١٢، ولكن لم يتخذ القرار بالبدء بتعديل هذه التوصية حتى سنة ٢٠١٤.

^٦ راجع بشكل عام <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/lang-en/index.htm>

التوصية رقم ٢٠٥: المحتوى

التوصية ٢٠٥ هي وثيقة طويلة جداً وواسعة النطاق. وهي تغطي العديد من المواضيع، كما تحيط بجميع جوانب العمل اللائق. وترتبط أجزاؤها المختلفة بالسياقات والواقع والحقائق المختلفة.

يمكن أن تقسم التوصية رقم ٢٠٥ إلى ٣ أجزاء.

التوصيات والاتفاقيات، ما الفرق بينهما؟

الاتفاقيات، والبروتوكولات والتوصيات هي معايير عمل عالمية؛

وهي تشكل جزءاً من القانون الدولي العام؛

التوصية هي وثيقة غير ملزمة بينما تصبح الاتفاقية أو البروتوكول وثائق ملزمة عند المصادقة عليها؛

جميع معايير العمل العالمية تركز على الالتزامات الواردة في دستور منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بإعداد التقارير؛

لقد تمت المصادقة عليها جميعاً من قبل المكونات الثلاثة لمنظمة العمل الدولية باستخدام نفس العملية؛

التوصيات هي أداة مهمة لأنها تُذكر بالتزامات قد تكون وردت في الاتفاقيات أو البروتوكولات، وتوفر إرشادات؛

يمكن أن تكون التوصيات أداة قائمة بحد ذاتها أو وثيقة مساندة لاتفاقية أو بروتوكول.

يحدد القسم الأول، والذي يتكون من التمهيد والفصول ١، ٢ و ٣ أهداف ونطاق التوصية، ويحدد المبادئ والاستراتيجيات التي يجب أن تلهم الأعضاء في استجاباتهم للالتزامات:

- تنطبق التوصية من حيث النطاق على جميع العمال والباحثين عن عمل وعلى جميع أصحاب العمل، في كافة قطاعات الاقتصاد المتضررة بشكل مباشر أو غير مباشر من أوضاع الأزمة. كما تنطبق أيضاً على العاملين والأشخاص المتطوعين المشاركين في الاستجابة لمواجهة الأزمة، بما في ذلك الاستجابة المباشرة (البند ٤ و ٥).
- تتضمن ١٤ مبدأً توجيهياً (البند ٧) تشكل إطار التوصية. تتضمن هذه المبادئ على سبيل المثال الحاجة لتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق؛ واحترام وتعزيز وتحقيق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل إضافة إلى حقوق الإنسان ومبادئ العمل الدولية الأخرى. كما تذكر التوصية الحوار الاجتماعي والحكم الرشيد.
- تقترح التوصية نهجاً استراتيجية (البند ٨ و ٩) من أجل (١) تعزيز السلم ومنع وقوع الأزمة وتمكين الانتعاش وبناء القدرة على الصمود (وتتضمن هذه ضمان التشاور وتشجيع مشاركة المنظمات العمالية ومنظمات

أصحاب العمل بشكل فاعل في تدابير التخطيط والتنفيذ والمراقبة من أجل الانتعاش والقدرة على الصمود، كما تتضمن توفير الدعم لأصحاب العمل من أجل بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان وتطوير قدرات الحكومات والمنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل؛ ومن أجل (٢) الاستجابة للالتزامات بتعيد انتهاء النزاع أو الكارثة (وتتضمن هذه ظروف العمل اللائق والأمن لجميع العمال وإعادة إنشاء المؤسسات الحكومية والمنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل في حال كان ذلك ضرورياً).

يقدم الجزء الثاني إرشادات عامة لتصميم وتنفيذ تدابير الوقاية من الأزمات والاستجابة لها في عدد من المجالات (البند ١٠ - ٤٠): الدعائم الأربعة للعمل اللائق (العمالة والحقوق والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي) إضافة إلى التعليم والتدريب المهني والإرشاد والمهاجرين المتأثرين بالالتزامات واللاجئين والعائدين.

- الفصل ٤. فرص استحداث العمالة وتوليد الدخل (البند ١٠ - ١٤)
- الفصل ٥. الحقوق والمساواة وعدم التمييز (البند ١٥ - ١٧)
- الفصل ٦. التعليم والتدريب المهني والإرشاد (البند ١٨ - ٢٠)
- الفصل ٧. الحماية الاجتماعية (البند ٢١ - ٢٢)
- الفصل ٨. قانون العمل وإدارة العمل ومعلومات سوق العمل (البند ٢٣)
- الفصل ٩. الحوار الاجتماعي ودور منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية (البند ٢٤ - ٢٥)
- الفصل ١٠. المهاجرون المتأثرون بأوضاع الأزمات (البند ٢٦ - ٢٧)
- الفصل ١١. اللاجئين والعائدون إلى وطنهم (البند ٢٨ - ٤٠)

وفيما يذكر النص، في جميع أجزائه، التواصل مع منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية الأكثر تمثيلاً، يركز الفصل ٩ بشكل خاص على الحوار الاجتماعي ودور منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية. وينص البند ٢٤ على ضرورة أن تكون جميع التدابير المنصوص عليها في التوصية رقم ٢٠٥ موضوعة ومعززة من خلال الحوار الاجتماعي الشامل للجنسين، وذلك بالتشارك مع هذه المنظمات، كما ينص أن على الدول الأعضاء أن تستحدث بيئة مواتية لإنشاء منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية أو لإعادة إنشائها وتقويتها، وعلى ضرورة تشجيع التعاون الوثيق مع منظمات المجتمع المدني.

يشدد البند ٢٥ على حقيقة أن على الدول الأعضاء أن تعترف بالدور الحيوي الذي تؤديه منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية في الاستجابة في مواجهة الأزمات. ويجب أن تُستخدم عملية التفاوض الجماعي وأساليب الحوار الاجتماعي الأخرى بشكل خاص «لمساعدة المنشآت المستدامة، لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة،

نقاط القوة والضعف

من الواضح أن هناك العديد من التحديات (مثل ألا تكون النقابات العمالية قادرة ببساطة على التنظيم أو أن تصبح نشاطاتها لا قانونية خلال/ بعد الأزمة)، إلا أن هناك الكثير من الفرص للعمل. ويمكن أن تسهم الأمثلة التالية في التحذير المبكر وتتيح للنقابات العمالية أن تستجيب بشكل أفضل للأزمة أو الكارثة:

- يمكن أن يكون لدى النقابات العمالية فهم أفضل للسياق المحلي؛
- يمكن أن يكون لدى النقابات العمالية القدرة على الوصول للأطراف المشاركة في خلاف أو نزاع؛
- يمكن أن تراقب النقابات العمالية تنفيذ السياسات وتقيم نجاحها؛
- يمكن أن يكون لدى النقابات العمالية إدراك جيد للقضايا الاجتماعية؛
- للنقابات العمالية موقع يمكنها من الدفاع عن حوار اجتماعي أقوى وخدمات عامة تتصف بالكفاءة وتطبيق معايير العمل الدولية بشكل كامل والانتقال العادل وبذل العناية الواجبة في أعمال المشاريع وبرامج الاستثمار كثيفة العمالة على سبيل المثال؛
- للنقابات العمالية موقع يمكنها من تعزيز القضايا والقيم (مثال: أجنحة التحويل الجندرية داخل وخارج النقابات العمالية وشمول الأشخاص ذوي الإعاقات وتوسيع المفهوم التقليدي للعمل والعمال) والتي يمكن أن يكون لها آثار غير مباشرة؛
- يمكن للنقابات العمالية أن تتصدى للأسباب الجذرية للمساواة؛
- يمكن أن تُبثّ النقابات العمالية شعور الثقة وعدم الارتياح؛
- يمكن أن تؤدي النقابات العمالية دور وكلاء التغيير، كما يمكن أن تكون مصدرا للتضامن والسلام؛
- يمكن أن تستخدم النقابات العمالية النزاع أو الكارثة للزيادة من قوتها أو إعادة تحديد مواقفها، و
- يمكن أن تستخدم النقابات العمالية النزاع أو الكارثة لزيادة تغطيتها والوصول لجميع الأشخاص الذين يعملون.

على الشروع في التخطيط لاستمرارية سير العمل والدعم المادي، وتسهيل الحصول على التمويل»، إضافة إلى مساعدة العمال، لا سيما الذين باتوا مستضعفين بسبب الأزمة من خلال التدريب والمشورة والدعم المادي».

الشباب - تذكر التوصية رقم ٢٠٥ الشباب، وتحديدًا المتأثرين بالنزاع أو الكارثة والمهاجرين واللاجئين منهم، إضافة إلى الشباب الذين تعطلت مسيرتهم التعليمية وأولئك الذين ارتبطوا سابقًا بالقوات أو المجموعات المسلحة، وتذكر الحاجة لتوفير العمالة والعمل اللائق للشباب. ولا تتصدى التوصية للحاجة لإعطاء الشباب صوتًا، ولكن يمكن أن يتم ذلك من خلال عمل النقابات العمالية.

يوفر القسم **الثالث** إرشادات حول (١) الوقاية من الأزمات والتخفيف منها والاستعداد لها بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية (بما في ذلك تحديد وتقييم المخاطر وإدارتها والوقاية من الآثار الضارة والتخفيف منها، مع مراعاة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية بشكل خاص (البند ٤١)، و(٢) الحاجة لتعزيز التعاون الدولي (المواد ٤٢ - ٤٨). ومن الأهمية بمكان أن نذكر هنا أن التوصية رقم ٢٠٥ تذكر بشكل صريح أن على منظمة العمل الدولية أن تلعب دورًا رائدًا في توفير الاستجابات لمواجهة الأزمة استنادًا على العمالة والعمل اللائق (المادة ٤٦).

في بعض الحالات يتم وقف العمل بقانون العمل الوطني دون ضرورة حقيقية لذلك: وتطالب التوصية ٢٠٥ بأن «تكون الاستجابة للأزمة ... متسقة مع معايير العمل الدولية السارية» (المادة ٤٣).

النقابات العمالية والتوصية ٢٠٥

أفاد نائب رئيس العمال في لجنة العمالة والعمل اللائق من أجل الانتقال نحو السلم في كلمته الختامية: «المؤشر الأفضل للتقدم والنجاح سيكون على الأرض: عندما تتمكن الحكومات والشركاء الاجتماعيين، بدعم من منظمة العمل الدولية، من تطوير استراتيجيات وخطط للإدارة الفاعلة والتنمية المستدامة والانتعاش من الأزمة وضمان قدرة أقوى على الصمود مع احترام حقوق العمال في العالم وتحقيقها»^٧.

تعطي التوصية رقم ٢٠٥ دورًا واضحًا لمنظمة العمل الدولية في شؤون العمالة والعمل اللائق في النزاعات والكوارث، وعلى النقابات العمالية أن تكون في قلب جهود منظمة العمل في هذا المضمار. لا توفر التوصية رقم ٢٠٥ إجابات جاهزة، ولكنها توفر أدوات ونوافذ فرص للنقابات العمالية لتتدخل في سياقات النزاعات والكوارث.



^٧ تقرير لجنة العمالة والعمل اللائق من أجل الانتقال نحو السلم: المدخلات، النقاشات والمواقف، محضر الأعمال المؤقت ١٧، ص. ٩.



في منع وقوع النزاعات - تساهم النقابات بشكل إيجابي في منع وحل نزاعات العنف المسلح:

- نظرا لفهمها للسياق المحلي، لعبت النقابات في غينيا دورا أساسيا في الفترة ما بين عامي ٢٠٠٦ - ٢٠٠٨ خلال مرحلة انتشرت فيها **الإضرابات والمظاهرات في الشوارع** في البلاد مما أدى إلى سقوط العشرات. اندلعت هذه الإضرابات والمظاهرات نتيجة لتدهور القوة الشرائية والإخفاق في احترام حكم القانون والديمقراطية. ساهمت إحدى النقابات بإجراء تشخيص للوضع من خلال تقييم الفجوات في التدريب والمهارات، لضمان أن تراعي الحلول المقترحة لمنع وقوع الأزمة الأسباب الرئيسية التي أدت إليها في الأصل.

أمثلة على نشاطات النقابات العمالية:^٨

في حالات الكوارث - تتدخل النقابات بسرعة:

- استجابة للزلازل الكبير الذي وقع في شرق اليابان في آذار ٢٠١١ أنشأ اتحاد النقابات العمالية في اليابان على الفور فريق عمل للإغاثة من الكوارث، والذي نفذ على مدى الستة أشهر التي تلت الزلازل نشاطات مساندة تضمنت جمع تبرعات الإغاثة من الكوارث، وأطلق من خلال منظمة اتحاد النقابات العمالية في اليابان نداءات لتوفير المواد الإغاثية وإرسال المتطوعين (حوالي ٣٤,٠٠٠ متطوع على مدى ستة أشهر).

- عقب الزلزال الذي وقع في هايتي عام ٢٠١٠، قام الاتحاد الدولي لنقابات العمال بدعم توفير المساعدات الفورية التي قدمتها النقابات المنتسبة في جمهورية الدومينيكان والرفع من مستواها. تضمنت هذه الجهود إرسال الأغذية والمياه والدواء لبورت أو برينس.

في أوضاع ما بعد النزاع - النقابات ضرورية من أجل تعزيز الآليات الديمقراطية:

- كان بناء قدرات النقابات العمالية الضعيفة في أفغانستان أساسيا في ضمان مشاركتها في إصلاح قانون العمل وفي إنشاء آليات حل النزاعات وفي تطوير لائحة قطاع المخاطر وفي تعريف عمل الأطفال.

٨ أخذت الأمثلة الأربعة من تقرير منظمة العمل الدولية ٥ (١)، ٢٠١٦، البنود ٨٠ - ٨٢



للمزيد من الموارد الصادرة عن منظمة العمل الدولية

التوصية رقم ٢٠٥

- [توصية بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ \(رقم ٢٠٥\)](#)

التقارير والمجريات التي أدت إلى تبني التوصية رقم ٢٠٥

- [التقرير ٥ \(١\) العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود: مراجعة توصية تنظيم العمالة \(الانتقال من الحرب إلى السلم\)، ١٩٤٤ \(رقم ٧١\)](#)
- [تقارير اللجنة المعنية بالعمالة والعمل اللائق من أجل التحول نحو السلام: ملخص مجريات محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥ - ٢ معدل.](#)
- [Summary of 1: Reports of the Committee on Employment and Decent Work for the Transition to Peace proceedings](#) ، (حزيران ٢٠١٦)
- [تقارير اللجنة المعنية بالعمالة والعمل اللائق من أجل التحول نحو السلام: ملخص مجريات محضر الأعمال المؤقت رقم ١٣ - ٢ \(معدل\). Reports of the Committee on Employment and Decent Work for the Transition to Peace: Summary of proceedings](#) ، (حزيران ٢٠١٧)
- [تقرير اللجنة المعنية بالعمالة والعمل اللائق من أجل التحول نحو السلام: أوراق مقدمة، نقاشات وموافقات، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٧ Twelfth plenary sitting](#) (حزيران ٢٠١٧) - ص. ١ - ٢٤.

متابعة المكتب

- [متابعة القرار المعني بالعمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، تشرين الثاني ٢٠١٧ Follow-up to the resolution concerning employment and decent work for peace and resilience , November 2017, GB.331/INS/4/2](#)

إصدارات مكتب الأنشطة العمالية

- [الوقاية من العنف والنزاعات المسلحة وحلها - دليل تدريبي لاستخدام المنظمات النقابية \(٢٠١٠\) Prevention and resolution of violent and armed conflicts - Training manual for use by trade union organizations http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_crisis/documents/publication/wcms_202135.pdf](#)
- [توصية رقم ٢٠٥ بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود - دليل العمال \(مرتقب صدورها، ٢٠١٨\)](#)

عناوين الاتصال:

مكتب الأنشطة العمالية

مكتب العمل الدولي

8 route des Morillons CH1211 - Geneva 12

Switzerland

هاتف: ٢١ ٧٩٩ ٧٠ ٢٢ +٤١

بريد إلكتروني: actrav@ilo.org

