



من أجل اتخاذ قرار

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١)

مقدمة

١. استهل مجلس الإدارة في دورته ٣٠٤ (آذار/مارس ٢٠٠٩) مناقشة بشأن تاريخ دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١) ومكان انعقادها وجدول أعمالها. وقرر عقد الدورة المائة في جنيف وتم إبلاغه أنه سيتم تقديم اقتراح محدد يتعلق بالتواريخ في وقت لاحق.

٢. وسيتضمن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١) البنود الدائمة التالية:

- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام^١؛
- مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ ومسائل مالية أخرى؛
- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

٣. وكما جرت عليه العادة، يعالج المؤتمر ثلاثة بنود تقنية، سيكون أحدها مناقشة ثانية بشأن البند المعنون: *العمل اللائق للعمال المنزليين*، بهدف وضع معيار بشأنه، بعد إجراء مناقشة أولى خلال دورة المؤتمر التاسعة والتسعين (٢٠١٠).

٤. وفي آذار/مارس ٢٠٠٩، قرر مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١) البند التالي: *مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)*، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية). وخلال الدورة نفسها، قرر مجلس الإدارة أيضاً أن يؤجل إلى دورته ٣٠٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩) اختيار بند تقني ثالث، حتى يتيح للمكتب أن يأخذ في الاعتبار النتيجة المنبثقة عن مناقشات المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للآزمات.

^١ بما في ذلك التقرير العالمي بشأن التمييز في المهنة والاستخدام بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (رهنأ بأي قرارات أخرى يمكن أن يتخذها المؤتمر بشأن استعراض عملية المتابعة هذه).

مقترحات

٥. وبالتالي، ترد من جديد المقترحات الخمسة المتبقية التي قدمها المكتب في آذار/ مارس ٢٠٠٩. ولقد جرى تحديثها حسب مقتضى الحال، كي يتجلى فيها بصورة أساسية السياق الحالي للأزمة. وفيما يتعلق بمسألة التمويل بالغ الصغر، أُجري تعديل طفيف على العنوان وأعيد تركيز النص بحيث يعالج بصورة أعم النظم المالية التي تستجيب لاحتياجات الأسر والمنشآت ويدمج المسؤولية الاجتماعية. والبنود الخمسة هي التالية (انظر الملحق):

- (أ) العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)؛
- (ب) التمويل المرفق بغرض اجتماعي (مناقشة عامة)؛^٢
- (ج) الأمن المرن كأداة لتسهيل التكيف مع التغيرات في اقتصاد يتسم بالعولمة (مناقشة عامة)؛
- (د) روح المبادرة لدى الشباب: تحويل الباحثين عن عمل إلى مستحدثين لفرص العمل (مناقشة عامة)؛
- (هـ) الحق في الإعلام والمشاركة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة).

٦. بالإضافة إلى ذلك، وكمتابعة لمناقشات دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للآزمات ولا سيما اعتماد المؤتمر للميثاق العالمي لفرص العمل، وضع المكتب اقتراحاً جديداً يهدف وضع معيار يمكن أن يتخذ شكل توصية (انظر القسم ١ من الملحق؛ وكونه يرتبط بالأهداف الاستراتيجية الأربعة فإنه لم يوضع تحت هدف محدد).

٧. وعلى ضوء ما سبق، فإنّ مجلس الإدارة مدعو إلى استكمال جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المانة (٢٠١١) باختيار مقترح من المقترحات الستة التالية:

- "١" مقترح بهدف وضع المعايير كمتابعة للميثاق العالمي لفرص العمل؛
- "٢" العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)؛
- "٣" التمويل المرفق بغرض اجتماعي (مناقشة عامة)؛
- "٤" الأمن المرن كأداة لتسهيل التكيف مع التغيرات في اقتصاد يتسم بالعولمة (مناقشة عامة)؛
- "٥" روح المبادرة لدى الشباب: تحويل الباحثين عن عمل إلى مستحدثين لفرص العمل (مناقشة عامة)؛
- "٦" الحق في الإعلام والمشاركة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة).

جنيف، الأول من تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٩.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٧.

^٢ كان العنوان السابق على النحو التالي: "التمويل المرفق ببرنامج اجتماعي: التمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق".

الملحق

مقترحات بشأن جدول أعمال الدورة المائة للمؤتمر (٢٠١١)

١ - مقترح بهدف وضع المعايير كمتابعة للميثاق العالمي لفرص العمل

ملخص

لا تزال الأزمة في الاقتصاد والعمالة تؤثر في الأشخاص العاملين والمنشآت (لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة) في كل بلد، ومن المرتقب أن يستمر فقدان الوظائف في عام ٢٠١٠. وكان من شأن اعتماد المؤتمر للميثاق العالمي لفرص العمل في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ أن تصدى للتحديات السياسية الملحة المتمثلة في الفقر المتنامي وزيادة البطالة وانخفاض الطلب وتراجع القدرة الشرائية، وذلك من خلال وضع العمالة الكاملة والعمل اللائق في صميم الاستجابات الضرورية. ويضع الميثاق برنامجاً متعدد الأبعاد لانتعاش اقتصادي من شأنه أن يكون موجهاً نحو الأجور وقائماً على طلب محلي معزز في جميع البلدان، بالتسليم صراحة بأن البلدان النامية تحتاج إلى حيز سياسي وموارد لتنمية قاعدتها الاقتصادية الخاصة بها بمساعدة المجتمع الدولي، بما في ذلك مؤسسات التمويل الدولية.

وكمتابعة للميثاق، يُقترح أن يدرج في جدول أعمال المؤتمر بند لوضع معيار يمكن أن يتخذ شكل توصية من شأنها أن توفر الإرشاد إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال خلال فترات الأزمات.

١. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين (حزيران/يونيه ٢٠٠٩) الميثاق العالمي لفرص العمل (الميثاق) كأطار لاستجابة ثلاثية شاملة لمواجهة الأزمة بهدف الإبقاء على العمالة واستحداثها وتعزيز الحماية الاجتماعية والنهوض بمعايير العمل والحد من انعدام المساواة وتعزيز المفاوضات الجماعية والحفاظ على مستويات الأجور. ويقوم الميثاق على برنامج العمل اللائق وإعلان العدالة الاجتماعية ويضم الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

٢. والميثاق لا يحدد تحديات العمالة المنبثقة عن الأزمة فحسب، بل يعترف أيضاً بالأسباب الاجتماعية والاقتصادية والهيكلية التي يتعين معالجتها إذا أُريد التوصل إلى انتعاش والإبقاء عليه. ومثل هذه المسائل الهيكلية تتطلب إصلاح النظام الاقتصادي والمالي العالمي وتوزيعاً أكثر إنصافاً للدخل داخل المجتمعات.

٣. ويضع الميثاق، على وجه التحديد، إطاراً للفترة المقبلة ومجموعة من السياسات العملية للنظام متعدد الأطراف والحكومات والعمال وأصحاب العمل. ويضمن هذا الإطار الروابط بين التقدم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية. ويشدد الميثاق على الاتفاقيات الأساسية، كما يشدد على ملائمة عدد من معايير العمل الدولية توجهاً لاستجابة شاملة للأزمة. وهي تشمل الصكوك المتعلقة بسياسة العمالة والأجور والضمان الاجتماعي وعلاقة الاستخدام وإنهاء الاستخدام وإدارة العمل وتفتيش العمل والعمال المهاجرين وظروف العمل في العقود العامة والسلامة والصحة المهنتين وساعات العمل وآليات الحوار الاجتماعي.

٤. ولقد أظهرت الأزمة الحالية الحاجة الملحة إلى ما يلي:

- سياسات للحد من خطر الأزمات الاقتصادية والمالية؛
- أدوات سوق العمل والسياسة الاجتماعية للتخفيف من العواقب التي تخلفها الأزمة على المجتمع والعمالة.

٥. وتسليماً بالحاجة إلى الإرشاد السياسي، ناقشت لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في جلستها في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، الأهمية التي ترتديها معايير العمل في التصدي للأزمة وسلطت الضوء على الحاجة إلى صك جديد^١:

^١ مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة تطبيق المعايير، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٦ (الجزء الأول، منفتح)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، الفقرتان ٩٧ و ١٠٠.

"كان هناك توافق واضح في الآراء في اللجنة بشأن أهمية دور معايير العمل الدولية في معالجة الأزمة الحالية. وقد شددت اللجنة على أنه لا يجوز استخدام الأزمة كذريعة لخفض قدر المعايير، إذ لا يمكن أن يكون هناك انتعاش اقتصادي مستدام بدون معايير عمل مستدامة ومحدثة...

واعتبرت اللجنة أنّ اللجنة الجامعة يمكن أن تستلهم من الدور الذي اضطلعت به منظمة العمل الدولية في أوقات الأزمات والانكماش أو الكساد الاقتصادي السابقة، من خلال التفكير في العودة إلى هذه المسألة خلال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٠ من أجل اعتماد صك تسترشد به الحكومات في رسم سياساتها ووضع إجراءاتها، كما يسترشد به الشركاء الاجتماعيون، عند مواجهة الأزمات العالمية الحرجة".

٦. وتوقع مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩ إمكانية إجراء متابعة للنتيجة التي تمخضت عن مناقشات المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بشأن الاستجابات للأزمة. وفي هذا السياق، يُقترح أن يدرج في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١١ بند لوضع معيار يمكن أن يتخذ شكل توصية، لتوفير الإرشاد للحكومات وللمجتمع الدولي من أجل استحداث إطار سياسي يقي من الأزمات الاقتصادية والمالية الكبرى وما لها من عواقب اجتماعية.

٧. وعقب الكساد العظيم، اعتمدت الحكومات ابتكارات سياسية رئيسية لخلق المزيد من الاستقرار في اقتصادات السوق. وخلال الفترة الطويلة من الازدهار والاستقرار النسبي، التي شهدتها كبرى البلدان الصناعية، تلاشت دروس مريرة كثيرة طي النسيان وتفككت ضوابط مهمة. ومن شأن تقنين تجارب الأزمات والدروس المستخلصة من الأزمات في صك دولي، أن يلعب دوراً مهماً في حماية المجتمعات من ممارسات الأعمال المحفوفة بالمخاطر.

٨. ومن المحتم حدوث دورات اقتصادية ضمن اقتصاد السوق، غير أنّ البلدان تختلف فيما بينها من حيث استعدادها لمجابهة الأزمات ولحماية مواطنيها من أخطر العواقب التي تتأتى عن انكماش اقتصادي حاد. وتبرز الأزمة الحالية الدور المهم لأحكام الضمان الاجتماعي باعتبارها مثبتات تلقائية، والدور الإيجابي لأدوات سوق العمل الراسخة. ولا بد للمجتمعات من أن تنشئ أدوات ومؤسسات وقائية وتحافظ عليها أيضاً خلال فترات الازدهار الاقتصادي، إذ إنها شرط مسبق للاستجابات الفعالة وفي الوقت المناسب في حال حدوث أزمات.

٩. ويُقترح أن يستند الصك الجديد إلى مبادئ إعلان فيلادلفيا وإعلان العدالة الاجتماعية وإلى برنامج العمل اللائق والميثاق العالمي لفرص العمل من أجل وضع المبادئ التوجيهية والإرشاد السياسي لتوفير الحماية الوقائية من الأزمات والاستجابة لها على نحو فعال. وينبغي للصك أن يعالج الحاجة إلى نهج متكامل بين السياسات الاقتصادية الكلية والسياسات المالية وبين سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يعزز عملية تنسيق السياسات فيما بين الأمم ويحسن اتساق السياسات فيما بين مختلف المنظمات الدولية. كما ينبغي أن يستند إلى تحليل تجريبي ونظري متين للأزمة الحالية من أجل ضمان أن تقوم التجربة المريرة للأزمة العالمية بتقديم يد العون في وضع نظام تنظيمي أفضل على المستويين الوطني والدولي.

العمالة

٢ - العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)

ملخص

يخلف نمو سلاسل التوريد التي تعبر الحدود وغالباً ما تتوسع عبر العالم، كنتيجة لتزايد العولمة، نقاشاً كبيراً حول انعكاسات هذه التطورات على كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها في جميع أنحاء العالم. وتشمل القضايا المثارة الفرص والتحديات الماثلة أمام البلدان وفراغ الشركات لاستغلال الإمكانيات الإنمائية الاقتصادية التي تتمتع بها سلاسل التوريد العالمية والمحافظة في الوقت ذاته على المعايير الاجتماعية أو الارتقاء بها. وسيقوم هذا البند المقترح للمناقشة بالتصدي للعواقب الاقتصادية والاجتماعية والمتعلقة بالعمالة، الناشئة عن التغيرات الهيكلية الجارية في القطاعات الرئيسية من الاقتصاد العالمي، لا سيما تحديد السياسات والبرامج والأدوات اللازمة لتحقيق العمالة المنتجة ونتاج العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وسيولى اهتمام خاص إلى الآثار المحتملة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي وعلى صعيد العمالة، التي قد تتركها الأزمات الاقتصادية على سلاسل التوريد العالمية. ومن أجل توفير أرضية وأساس للمناقشة، قد يختار التقرير بعض سلاسل التوريد التمثيلية وبعض سلاسل التوريد الهامة لتسترشد بها المناقشة (أمثلة من قبيل التجهيزات المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وسلاسل الأغذية العالمية وخدمات مثل التصميم الصناعي أو استحداث برامج الحواسيب أو السياحة).

١٠. تؤثر سلاسل التوريد تأثيراً كبيراً في هيكل أسواق المنتجات والخدمات والعمل عبر العالم. وأدت المشاركة في سلاسل التوريد الدولية إلى نشوء ونمو المنشآت والعمالة بشكل كبير جداً في بعض البلدان النامية، وتشكل هذه المشاركة أداة رئيسية تربط العديد من البلدان النامية بالاقتصاد العالمي. ونتج عن هذا توسع أسواق الخدمات والتصنيع والزراعة وزيادة القدرة على الإنتاج في هذه البلدان.

١١. وحتى الآن لم تستطع سوى حفنة من البلدان النامية فقط أن تستفيد من هذه الفرص مما يدل بوضوح على أن البلدان، لا سيما النامية منها، تواجه فرصاً وتحديات معاً فيما يخص كيفية دعم تنمية قاعدة منشآتها وتنويعها وتحديثها لكي تستطيع الاستفادة من النمو الذي تعرفه سلاسل التوريد العالمية.

١٢. ويؤثر تزايد انفتاح الأسواق والاستثمار الأجنبي المباشر إلى جانب التغيرات التي تشهدها التكنولوجيا، بما فيها نظم النقل والاتصال، تأثيراً كبيراً في تنظيم الإنتاج وعلاقات الأعمال. وفي الكثير من القطاعات، قررت المنشآت التركيز على الكفاءات الأساسية والاستعانة في الوقت ذاته بمصادر خارجية فيما يخص مجموعة من الأنشطة المتعلقة بالإنتاج والخدمات. وقد أسفر هذا في المقابل عن قيام سلاسل توريد دولية طويلة أكثر فأكثر ومعقدة في الغالب تشمل مجموعة متنوعة من المنشآت في مجالات تطوير وإنتاج وتوزيع المنتجات والخدمات.

١٣. ويتجلى في ترتيبات الاستعانة بمصادر خارجية على نحو متزايد تحول في علاقات الأعمال أفرزته هذه التغيرات. وفي القطاعات الاقتصادية المهمة كانت هناك زيادة في قوة المنشآت التي تسوق السلع أو الخدمات، مرتبطة بقوة تلك الشركات التي تنتجها، وهو تحول ذو تأثير عميق في عالم العمل. وفي الماضي، كانت معظم الشركات الرائدة في سلاسل التوريد العالمية تقع في البلدان المتقدمة. بيد أن هناك اتجاهاً جديداً يتمثل في نمو المنشآت متعددة الجنسية الموجودة في البلدان النامية.

١٤. وغالباً ما تعني قرارات الاستعانة بمصادر خارجية قرارات نقل الأنشطة إلى الخارج. وترتكز هذه القرارات عادة على اعتبار مجموعة من العوامل، بما فيها تكاليف اليد العاملة والقدرة على الإنتاج وتقديم الخدمات وجودة المنتجات ومهلة التسويق والموثوقية والحصول على الهياكل الأساسية وعوامل أخرى. ويمكن أن يتعلق اختيار الموردين باختيار البلد. ويمكن أن تشمل معايير الاختيار الاستقرار السياسي والاقتصادي وتوافر الموارد البشرية وقدراتها وقوة سيادة القانون، بما في ذلك ما يتعلق بحماية حقوق الملكية وإنفاذها وتوفر آليات لتسوية النزاعات، من بين أمور أخرى. وبالتالي، فإن الفرص المتاحة للبلدان من أجل الاندماج في سلاسل التوريد العالمية وتعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق تتوقف إلى حد كبير على الأطر السياسية الوطنية.

١٥. ويمكن للبلدان أن تستخدم مجموعة من الاستراتيجيات لتحسين استغلال إمكانيات سلاسل التوريد العالمية لتوليد النمو الاقتصادي والعمالة المنتجة والحد من الفقر. ويمكن لاستراتيجيات الاستفادة من الفرص التي تقدمها سلاسل التوريد العالمية أن تشمل برامج مستهدفة للارتقاء بالمهارات والإنتاجية والقدرة التنافسية لقطاعات معينة وتجمعات محددة للمنشآت. ويمكن لتطوير الهيكل الأساسي وتطوير الإنتاج ومرافق الاختبار ونقل التكنولوجيا وبرامج تنمية الموردين، أن تكون سبلاً فعالة لدعم المنشآت ولا سيما في البلدان النامية كي تندمج بأساليب مفيدة ومستدامة في سلاسل التوريد العالمية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للجهود الرامية إلى استخدام سلاسل القيم على المستويين الوطني والدولي لربط الفقراء العاملين الذين يزيد عددهم على ١,٣ مليار شخص في الاقتصاد غير المنظم بعدد أكبر من فرص العمل المنتجة، أن تكون جزءاً من استراتيجية الحد من الفقر.

١٦. ويثير نمو سلاسل التوريد والاستعانة بمصادر خارجية قضايا تحيط بتطبيق معايير العمل الدولية. ولا تقوم الحكومات في أشد البلدان فقراً دائماً برصد ممارسات العمل وإنفاذ معايير العمل على نحو كاف، وذلك لعدد من الأسباب منها قلة الموارد. كما أثرت الضغوط التنافسية الحادة على المنشآت، لا سيما في الطرف الأدنى من السلسلة في تطور القانون وتطبيقه. وكنتيجة لذلك، تزايدت دواعي القلق لأن معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا تراعى في مجالات عديدة من أنشطة دوائر الأعمال الدولية.

١٧. وقد بدأت شركات موردة عديدة في تحمل قدر من المسؤولية عن ممارسات العمل لدى مورديها، وذلك نظراً لعدد من الأسباب، منها دواعي القلق المتزايدة المثارة بشأن ممارسات العمل والممارسات الاجتماعية في سلاسل التوريد لدى كل منها والرغبة في تطوير ممارسات الإدارة والإنتاجية. وغالباً ما تشمل هذه الجهود اعتماد مدونات للسلوك بهدف تطبيقها على الموردين، مرفقة بنظم مختلفة للتنفيذ والرصد. وتثير هذه

المبادرات مسائل عديدة، لا سيما تلك التي تعني منشأة من المنشآت تضطلع بشيء من المسؤولية عن ممارسات العمل في منشأة أخرى لا تمتلكها ولا تتحكم فيها.

١٨. وهناك بشكل خاص غموض فيما يخص تقاسم المسؤوليات بين المنشآت والحكومات فيما يتعلق بكيفية قيام الشركة الموردة برصد ممارسات العمل لدى مورديها بشكل فعال وكيف ينبغي أن تواجه عدم التقيد بالمعايير، وهل يمكن للمنشآت أن تنفذ بفعالية، وكيف يمكنها أن تنفذ بفعالية، المدونات التي غالباً ما تحيل إلى معايير العمل الدولية، في حالات لا تضطلع فيها الحكومة بالتزاماتها المتعلقة بهذه المعايير أو لا تحترمها.

١٩. وأعربت منظمات العمال بصورة خاصة، عن القلق لأن علاقات الاستقلالية في سلسلة التوريد قد تكون وسيلة تتهرب بها الشركات الموردة من مسؤولياتها كأصحاب عمل فيما يخص احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وترى هذه المنظمات أن القوة النسبية للشركات الموردة يمكن أن تؤثر سلباً في قدرة المفاوضة الجماعية على حماية العمال بسبب حرمان العمال الموجودين في أسفل سلسلة التوريد من سبل الوصول إلى صناع القرار الحقيقيين الذين يحددون فعلياً ظروف عملهم. والحق في المعلومات والتشاور حاسم بشكل خاص في الأزمة الاقتصادية والمالية الحالية. أما منظمات أصحاب العمل فأعربت عن القلق لأن كثرة المدونات ونظم الرصد تسفر عن زيادة في التكاليف وانعدام اليقين بالنسبة للمنشآت، دون أن تسفر بالضرورة عن ظروف عمل أفضل. كما أن هناك قلقاً لأنه يُنظر من المنشآت تحمل مسؤوليات يُفترض أن تضطلع بها الحكومات المعنية. بالإضافة إلى ذلك، تعرب بعض الحكومات، لا سيما في البلدان النامية، عن دواعي القلق لأن ترتيبات من هذا القبيل يمكن أن تُستخدم كحاجز غير جمركي أمام الصادرات.

٢٠. ويمكن أن يكون لسلاسل التوريد أيضاً تأثير كبير في صنع السياسة الوطنية في مجال سياسة الضرائب الوطنية وسياسات المنافسة أو الاستثمار، أو حتى في مجال السياسات الاجتماعية التي تغطي مثلاً الضمان الاجتماعي وتوفير الرعاية.

بعض القضايا للمناقشة

٢١. ستركز المناقشة على كيفية تعزيز العمالة والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. ويمكن أن تشمل القضايا التي سنناقش ما يلي:

- ما هي بعض التغييرات الهيكلية والتوجهات الرئيسية الجارية في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي المحركات الرئيسية لهذه التوجهات؟
- كيف تتأثر هذه التوجهات بالأزمة الاقتصادية والمالية؟
- ما هو تأثير هذه التغييرات في كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها؟
- ما هو الدور الممكن للسياسات الدولية في التصدي للتغييرات الهيكلية في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي أنجع السياسات للنهوض بالقدرة التنافسية والإنتاجية والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي السياسات والاستراتيجيات الوطنية والمحلية والقطاعية الممكنة لتعزيز العمالة المنتجة وإقامة الصلات بين العدد الكبير من الفقراء العاملين وبين سلاسل التوريد الوطنية والعالمية؟
- ما هي اللوائح العامة ونظم الرصد الأخرى التي يمكن أن تعالج القضايا المتعلقة بسلاسل التوريد العالمية والعمل اللائق؟
- ما هو الدور الفعلي والمحمّل للمبادرات الطوعية الخاصة والجهود الأخرى في إدارة القضايا الاجتماعية في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي آثار سلاسل التوريد العالمية في المفاوضة الجماعية وفي الحوار الاجتماعي؟
- ما هي آثار التغييرات الهيكلية في سلاسل التوريد العالمية على العمالة المنتجة والعمل اللائق وانعكاساتها بالنسبة للحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؟

- ما هي الخدمات الاستشارية والأدوات والمساعدة التقنية التي يمكن أن تضعها منظمة العمل الدولية من أجل دعم خلق الوظائف وتطوير المنشآت في سلاسل التوريد العالمية؟
- كيف يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تشجع التقيد بمدونات السلوك وبمعايير العمل الدولية في سلاسل التوريد العالمية؟

النتائج المتوخاة

٢٢. ستكون النتيجة المتوخاة من المناقشة العامة في المؤتمر كالتالي:

- تقييم النقاش الدولي بشأن تأثير التغييرات الهيكلية في سلاسل التوريد العالمية على كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها، في سياق برنامج العمل اللائق؛
- إصدار توصيات بشأن عمل منظمة العمل الدولية لتعزيز السياسات والاستراتيجيات والأدوات المتسقة لتقديم الدعم التقني للهيئات المكونة، بحيث تعزز العمالة المنتجة والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.

٣ - التمويل المرفق بغرض اجتماعي (مناقشة عامة)

ملخص

لقد أظهرت الأزمة المالية أهمية الاستراتيجيات المالية التي تخدم الاقتصاد الحقيقي وتستجيب لاحتياجات الأسر. ومن بين هذه الاستراتيجيات التمويل بالغ الصغر. فتموه وأثره خير دليل على أن التمويل المسؤول اجتماعياً ممكن ومجدٍ ومستدام. وعلى خلفية الأزمة المالية، ستكون المناقشة في المؤتمر فرصة لاستخلاص الدروس المستفادة بشأن الابتكارات لصوغ السياسات. وستكون بالتالي فرصة في وقتها المناسب لتحديد موقف منظمة العمل الدولية بشأن التمويل المسؤول اجتماعياً، مترجمة إلى واقع ملموس إعلان فيلادلفيا وإعلان العدالة الاجتماعية.

الأساس المنطقي

٢٣. اعتبرت عدة دورات للمؤتمر الحصول على الائتمان والتمويل كقيد رئيسي أمام تحقيق العمل اللائق والعمالة المنتجة، سواء أكان ذلك في سياق المنشآت المستدامة أو العمالة الريفية أو عمالة الشباب أو التعاونيات أو الحماية الاجتماعية أو المساواة بين الجنسين أو الاقتصاد غير المنظم أو الهجرة. كما طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يستكشف أساليب توجيه النظم المالية نحو العمل اللائق بقدر أكبر وأن يجعل التمويل أكثر شمولية. ولتعميق هذا التحليل وتحسين فهم هذه الآليات وتحديد المداخل بالنسبة للسياسة العامة، باشر المكتب مبادرات رائدة في إطار النتيجة المشتركة بعنوان التمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق. وإذ يقيم المكتب شراكة مع ٢١ من كبريات مؤسسات التمويل بالغ الصغر في العالم فإنه يختبر مجموعة متنوعة من الابتكارات المالية للتصدي لمسائل العمل اللائق على نحو ملموس، مسترشداً بذلك بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد المحلي. وفي موازاة ذلك، استهل المكتب عدة مبادرات لتعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على إرشاد ومساعدة أعضائها للحصول على التمويل وإدارته. وهذا يشمل أيضاً الحكومات التي تلتزم مشورة المكتب في تصميم وإدارة الصناديق الاجتماعية المعدة لاستيعاب صدمات الأزمة المالية.

٢٤. وستستعرض المناقشة في المؤتمر الممارسات الحسنة في مجال استخدام الأدوات المالية من أجل تحقيق العمالة المنتجة والعمل اللائق وتحدد الانعكاسات على عملية صنع السياسات. ومن شأنها أن تحدد الممارسات الحسنة في بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين ووزارات العمل، وأن تساعد على التفاعل على نحو أكثر فعالية مع وزارات التمويل والمصارف المركزية.

الصلة الوثيقة بالعمل اللائق

٢٥. يمكن للمؤسسات المالية أن تعزز العمل اللائق بوسائل شتى:

- يؤدي تحسين سبل الحصول على التمويل إلى تعزيز روح المبادرة والاستثمارات والإنتاجية ويحفز الطلب على اليد العاملة. وكلما ازدادت وثاقة الوسطاء الماليين بالمنشآت الصغيرة، كلما تحسنت قدرتهم على الاستجابة بسرعة لطلب التمويل. إنّ المؤسسات المالية ذات الغرض الاجتماعي، لاسيما من قبيل اتحادات الائتمان ومصارف الادخار البلدية والمصارف الترويحية ومصارف المجتمعات المحلية ومؤسسات التمويل بالغ الصغر، تظهر بطرق مختلفة كيفية إبقاء الوساطة المالية قادرة على الاستجابة بثبات لاحتياجات الأسر والمنشآت في الاقتصاد الحقيقي، في الوقت الذي تعمل فيه على أساس المبادئ القائمة على السوق. وهذا ينطبق كذلك على تصميم المنتجات والخدمات المالية الفردية. ويمكن تجميع الائتمان بحيث يجري تحفيز الأهل على إبقاء أولادهم في المدرسة وعدم إرغامهم على العمل. وعلى سبيل المثال، تمنح مؤسسة في المغرب الأهل تخفيضاً على الفائدة إذا قدموا شهادة تفيد بتردد أطفالهم إلى المدرسة.
- يقدم برنامج في بنغلاديش يشمل ما يقرب من مليون امرأة حبوباً غذائية مجانية لفترة ١٨ شهراً للأسر المعوزة التي ترأسها امرأة وتكون معرضة لأعلى احتمال للوقوع في براثن الجوع. ويستخدم البرنامج مساعدة الإغاثة بالحبوب الغذائية لجذب أشد الناس فقراً وتلبية احتياجاتهم الاستهلاكية الفورية ولكنه يضيف من ثم التدريب على المهارات وخدمات الادخار والائتمان لبناء قدراتهم الإنمائية. وعليه، عندما تنتهي دورة الحبوب الغذائية المجانية، يكون المشاركون قادرين على الضلوع في أنشطة مولدة للدخل وعلى أن يصبحوا زبائن للبرامج المنتظمة من التمويل بالغ الصغر. ويستحق هذا النهج التعريف به بشكل أفضل في وضع يشهد استمرار الأزمة الغذائية.
- يمكن أن يكون التمويل أيضاً أداة فعالة تتصدى للعمل سداداً لدين، وهو انتهاك أساسي لحقوق العمل. وعلى سبيل المثال، تقوم مؤسسة في باكستان بالجمع بين التعبئة الاجتماعية والتدريب على المهارات والإدخارات للتأكد من أن أفراد مجموعة "هاريس"، وهي مجموعة مؤلفة من أفراد كانوا في السابق من العمال سداداً لدين، لن يقعوا من جديد في براثن العمل سداداً لدين.
- تمثل العقود المالية مخرجاً من السمة غير المنظمة. وتقدم بعض المؤسسات المالية، لأسباب عديدة، حوافز لزبائنها للانتقال إلى السمة المنظمة. وعلى سبيل المثال، تقوم إحدى رابطات رجال الأعمال في مصر بربط الإقراض بالجهود التي يبذلها الزبون للاطلاع على المعلومات مما يشجع المقترضين على "الخروج" شيئاً فشيئاً من الاقتصاد غير المنظم. وتتصل إحدى الوثائق المطلوبة بوضع المستخدمين من حيث الضمان الاجتماعي.
- يمكن أن تؤدي التحسينات في الحصول على التمويل إلى تغيير توزيع وقت العمل بين الرجال والنساء. وقد تبين أن التمويل بالغ الصغر يعطي المرأة صوتاً أقوى في صنع القرارات داخل الأسرة فيما يتصل بالنشاط الممول من الائتمان وفي إدارة ميزانية الأسرة ككل. بيد أن العديد من النساء، ولا سيما في المناطق الريفية، لا يزلن يلقين صعوبات في الحصول على الخدمات المالية بسبب التمييز في تعلم القراءة والكتابة وحقوق الملكية والسلوك الاجتماعي.
- تتصدى المؤسسات المالية ذات الغرض الاجتماعي لطائفة من المسائل الأخرى في العمل اللائق، منها:
 - (أ) مساعدة العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على الادخار من أجل العلاج الطبي؛
 - (ب) تصميم الادخارات ومنتجات الاستثمار لأسر العمال المهاجرين، التي تتلقى التحويلات؛
 - (ج) زيادة فرص الحصول على التأمين على الحياة والصحة؛
 - (د) تنظيم العمال في المنزل أو العمال المتعاقدين في نوادٍ للادخار والائتمان؛
 - (هـ) منح طالبي العمل الشباب فرصاً لاستهلال حياتهم العملية؛

(و) إدماج المعوقين في الخدمات المعممة؛

(ز) تمكين أصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم من تقديم الإعانات إلى عمالهم، من قبيل التأمين الصحي وما إلى ذلك.

الأهداف

٢٦. تستهدف المناقشة في المؤتمر تحقيق النتيجتين التاليتين:

- تكوين المعارف عن أفضل الممارسات بشأن: الأساليب الناجحة في توجيه التمويل نحو العمل اللائق ومتى يتم ذلك وفي ظل أية ظروف وكيف يمكن نشر هذه المعارف على أفضل وجه في سياق الميثاق العالمي لفرص العمل؛
- تحديد الشراكات الممكنة بين الشركاء الاجتماعيين والحكومات والمؤسسات المالية. وسوف يسلط النقاش الضوء على المجالات المحتملة المؤاتية لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين، وسيقدم الإرشاد لسياسة الحكومة لدعم مثل هذه المبادرات.

نقاط للمناقشة

٢٧. تعكس النقاط للمناقشة البيان التوجيهي لمنظمة العمل الدولية في مجال العمل^٢ هذا، وقد تشمل ما يلي:

- كيف يمكن للأدوات والمؤسسات المالية أن تشجع العمالة المنتجة والعمل اللائق؟
- كيف يمكن للتمويل أن ينقل المشغلين من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؟
- كيف يمكن لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تحسن حماية العمال والمنتجين المستقلين من الإساءات في التمويل وتجذبهم الإغراق في المديونية وتضمن التسعير الشفاف وتعزز السلوك الوظيفي الخلق من جانب موظفي المصارف؟
- كيف يمكن مساعدة وزارات العمل على أفضل وجه في إدارة الصناديق المعدة للمساعدة على استحداث الوظائف للمسرحين من العمل نتيجة الأزمة المالية والاقتصادية أو المستبعدين بأي شكل آخر من سوق العمل؟
- كيف يمكن لمنظمات أصحاب العمل أن:
- (أ) تؤثر في التوجه العام للمؤسسات المالية نحو تطوير روح المبادرة؛
- (ب) تتفاعل بشكل أفضل مع المؤسسات المالية للتصدي لضائقة الائتمان التي تؤثر على المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتخفف تكاليف الاستثمار وتعزز أدوات تقاسم المخاطر الملائمة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- (ج) تعبر عن احتياجات أعضائها فيما يتعلق بالحصول على رأس المال بشكل أفضل؛
- (د) تشجع العمال على الادخار وتسهل التحويلات وما إلى ذلك؟
- كيف يمكن لمنظمات العمال أن:
- (أ) تعزز مؤسسات التمويل الاجتماعي، من خلال صناديق معاشات التقاعد والاستثمار المسؤول اجتماعياً؛

^٢ انظر الوثيقة GB.294/11 (Rev.)، المرفق.

(ب) تشارك مؤسسات التمويل المحلية في ضمان توفير مرافق ادخار وتأمين وائتمان مأمونة ومقبولة التكلفة للعمال؛

(ج) تعزز الكفاءة المالية للعمال لضمان تقدير أفضل للمخاطر والفرص المترتبة على العقود المالية، استكمالاً لجهود المفاوضة الجماعية المبذولة لحماية القدرة الشرائية الحقيقية للعمال؟

– كيف يمكن للمكتب عموماً أن يساعد الهيئات المكونة على التفاعل بشكل أفضل مع وزارات التمويل والمصارف المركزية، لاسيما فيما يتعلق بالتشاورات حول السياسات المالية التي يحتمل أن تؤثر على العمالة المنتجة والعمل اللائق؟

٤ - الأمن المرن كأداة لتسهيل التكيف مع التغيرات في اقتصاد يتسم بالعولمة (مناقشة عامة)

ملخص

إنّ الترتيبات التعاقدية المرنة والموثوقة والاستراتيجيات الشاملة للتعليم المتواصل والسياسات الفعالة لسوق العمل النشطة ونظم الحماية الاجتماعية الحديثة والمناسبة والمستدامة، هي العناصر الأساسية لدمج متماسك للسياسات التي يطلق عليها اليوم اسم الأمن المرن. وسياسات الأمن المرن هي أدوات للتأقلم مع التغيير الحاصل في الاقتصادات التي تتسم بالعولمة وينبغي أن تصمم وتنفذ من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين، كما ينبغي أن تُكيّف مع مؤسسة أو قطاع محدد ومع الظروف القطرية. وفي حين توجد جوانب طويلة الأمد لبناء الإطار المؤسسي المناسب لأسواق العمل تحقق القدرة على التكيف والأمن معاً، هناك أيضاً جوانب قصيرة الأمد للتأقلم مع انعكاسات الأزمة العالمية الحالية. وفي حين أن هناك اتفاقاً عاماً على العناصر المشتركة، لا تزال المناقشة المتعمقة حول جدوى سياسات الأمن المرن في إطار العمل اللائق وبرنامج العمالة العالمي، أمراً له ما يبرره.

٢٨. لقد تطوّر مفهوم الأمن المرن من مجرد عبارة طنانة إلى مسألة سياسية جدية. ولئن ظهر في سياق الاتحاد الأوروبي، فإن إمكانياته تمتد على الصعيد العالمي إذ إنه يفترض حاجة كبيرة للتكيف مع التغيرات التي يشهدها الاقتصاد العالمي اليوم، مما يستدعي بدوره الأمن في سوق العمل. وتشكل المرونة وأمن التكيف وجهين لعملة واحدة من شأنها أن تساعد المنشآت وعمالها على مسايرة متطلبات الاقتصاد المتسم بالعولمة. وتجسد الأزمة الحالية هذا الأمر بوضوح: التكيف ضروري ولكنه مؤلم، وفي حين تتوسع تدابير إدارة انعكاسات الأزمة على العمالة أو يعاد تصميم هذه التدابير من جديد في معظم البلدان ذات الدخل المرتفع أو المتوسط، فإنها لا تزال غائبة في معظم البلدان النامية.

٢٩. وفي سياق الاقتصاد العالمي الذي يرى الشركات أقل قدرة اليوم عما كانت عليه في السابق على ضمان أمن الاستخدام لمدى الحياة أو حتى للأجل الطويل لعمالها، بالرغم من الجهود المبذولة لعمليات التكيف الداخلية، يتعين أن تستكمل أنماط جديدة من الأمن خارج الشركات الأمن في داخلها.

٣٠. ويمكن ملاحظة انتقال جزئي من الأمن الوظيفي إلى مفهوم أوسع لأمن سوق العمل في مجموعة المبادئ المشتركة حول الأمن المرن لتحديث أسواق العمل الأوروبية، التي وافق عليها المجلس الأوروبي في عام ٢٠٠٧. وهي عبارة عن مزيج مدروس من "الترتيبات التعاقدية المرنة والموثوقة والاستراتيجيات الشاملة للتعليم المتواصل والسياسات الفعالة لسوق العمل النشطة ونظم الحماية الاجتماعية الحديثة والمناسبة والمستدامة"^٣. وتلاحظ استنتاجات المجلس كذلك أنه ينبغي لسياسات الأمن المرن أن تصمم وتنفذ من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وأنه لا يوجد نموذج واحد لسوق العمل، بل بالأحرى تكيف للمبادئ المشتركة مع الظروف القطرية الخاصة. كما أيدّ الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون هذه المبادئ ويقومون حالياً بالاسترشاد بها في برامج إصلاح أسواق العمل في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والبالغ عددها ٢٧ بلداً.

^٣ انظر:

Council of the European Union: Towards common principles of flexicurity –draft Council conclusions (15497/07), Brussels, 2007, annex to the ANNEX, para. (2).

٣١. ولكن، بالرغم من أن السياسات والعمليات التي تحدد الأمن المرن قد وضعت في الاتحاد الأوروبي إلا أنها يمكن أن تكون ذات أهمية بالنسبة إلى البلدان النامية. وبالفعل، هناك حاجة لتوسيع الحماية الاجتماعية ومطلب ملازم لها لبناء الحوار الاجتماعي أو إنعاشه. وفي حال أضيفت سياسات تعنى بأسواق العمل النشطة، مثلاً تدابير التدريب أثناء العمل، تكون الدعائم الرئيسية للأمن المرن موجودة. وبالرغم من أن هذه السياسات تتمتع بهدف خاص بها (توفير الحد الأدنى للدخل والتدريب على بعض المهارات وزيادة إدارة سوق العمل)، فإنها تشكل أيضاً طبقة إضافية من أمن سوق العمل يمكنها أن تزيد من احتمالات تكيف سوق العمل بمزيد من الأمن.

٣٢. وتتسق مبادئ الأمن المرن، في جوهرها، مع مبادئ العمل اللائق وهي مدرجة في برنامج العمالة العالمي واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، إذا أنها تقترح سياسات نشطة لخلق أسواق عمل شاملة تتمتع بتجزئة منخفضة وبمستويات عالية من العمالة. ولكن، لا تزال هناك بعض تحديات كبيرة قد تكون موضوع مناقشة عامة:

- في سياق البلدان النامية، غالباً ما يكشف الجدل في مجال الأمن المرن عن غياب عناصر مهمة، من قبيل السياسات النشطة والخامدة لسوق العمل والجهات الفاعلة التمثيلية ومؤسسات الحوار الاجتماعي القوية. وما هي السياسات المطلوبة لاستحداث بيئة سياسية سليمة ومستدامة تسمح ببعض الأمن خارج مكان العمل وتقوم فوق ذلك بتزويد الشركات والعاملين فيها بمرونة تكيف معززة؟
- ما هي تكاليف ومنافع سياسات الأمن المرن بالنسبة إلى الشركات والأفراد والسلطات العامة وكيف يمكن تقاسمها بإنصاف؟
- يتعلق الأمن المرن بدورة حياة الأفراد وما تحتاج إليه المؤسسة من تكيف. وبالنسبة إلى الأفراد، يتطلب التوازن بين الحياة والعمل خليطاً من الوظائف المرنة والمستقرة على مدى حياتهم العملية^٤. فهل يمكن مواءمة احتياجات الأفراد - ولا سيما احتياجات الأمهات أو الأهل بشكل عام - للمرونة والاستقرار والأمن مع احتياجات أصحاب العمل للمرونة، وما هي السياسات المطلوبة من أجل إتاحة مثل هذا التوازن مع مراعاة متطلبات مختلف قطاعات الاقتصاد؟
- كيف يساعد الأمن المرن في الأزمة المالية والاقتصادية الحالية؟

٥ - روح المبادرة لدى الشباب: تحويل الباحثين عن عمل إلى مستحدثين لفرص العمل (مناقشة عامة)

ملخص

يشكل تحسين حصول الشباب على فرص العمل اللائق وإدماج الشباب والشبان في الاقتصاد والمجتمع تحدياً عالمياً. ويتم الاعتراف بشكل متزايد بروح المبادرة لدى الشباب باعتبارها استراتيجية قيمة من أجل تحرير الطاقات الإنتاجية والابتكارية الكامنة لدى الشباب. وتزودهم روح المبادرة هذه بإمكانات خلق الوظائف والمساهمة بشكل إيجابي في اقتصاد ومجتمع مستدامين. وأجرى مؤتمر العمل الدولي مداولات حول عمالة الشباب عام ٢٠٠٥ وتم التطرق بإيجاز إلى موضوع روح المبادرة لدى الشباب. وفي ضوء معدلات البطالة لدى الشباب والأزمة المالية والاقتصادية العالمية، قد يبدو من المناسب الآن زيادة استكشاف كيف يمكن لروح المبادرة لدى الشباب أن تدفع قدماً ببرنامج العمل اللائق وبرنامج العمالة العالمي.

٣٣. هناك أكثر من مليار شابة وشاب يتراوح سنهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً^٥ في العالم اليوم، من بينهم ٨٥ في المائة يعيشون في البلدان النامية. واستناداً إلى توقعات الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٧، سيزداد عدد السكان في أفقر ٥٠ بلداً في العالم بأكثر من الضعف ليرتفع من ٠,٨ مليار عام ٢٠٠٧ إلى ١,٧ مليار في ٢٠٥٠. ويقدر أن

^٤ "إننا نلاحظ المزيد من المرونة للشباب وقدراً أكبر من الاستقرار للعمال المسنين"،

(P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, ILO, 2003).

^٥ قد يختلف تعريف الشباب بين بلد وآخر. والتعريف المتفق عليه في الأمم المتحدة يضع الشباب في المجموعة العمرية المتراوحة بين ١٥ و ٢٤ عاماً.

حوالي ١٠٠ مليون شاب سينضمون إلى صفوف القوى العاملة العالمية كل سنة خلال السنوات العشر القادمة^٦. وبشكل عام، ارتفع عدد العاطلين عن العمل من الشباب حتى ٧٦ مليون في سنة ٢٠٠٨، وارتفع معدل البطالة بين الشباب بنسبة ٠,٤ نقطة مئوية. ونظراً إلى الانكماش الاقتصادي الراهن، فإن قضايا سوق عمل الشباب مثيرة للقلق نظراً إلى غياب أي تقدم في معالجة هذا الوضع خلال السنوات التي كانت أكثر ازدهاراً. وكما جاء في تحليل تقرير صدر مؤخراً حول بيانات سوق العمل حتى عام ٢٠٠٧، تشير التوجهات العالمية إلى حدوث تقدم طفيف في تحسين وضع الشباب في أسواق العمل، وسوف يستمر الشباب في المعاناة بشكل غير متناسبي من قلة فرص العمل اللائق^٧. وتحقيقاً لهدف توفير فرص العمل اللائق لجميع النساء والرجال، ستكون السياسات والبرامج المتينة أمر أساسي لحفز الإنتعاش الاجتماعي والاقتصادي السليم للأجيال الحالية والمستقبلية.

٣٤. ووفقاً للتقرير نفسه، يكون الشباب بصورة عامة معرضين للبطالة بنسبة ثلاث مرات أكثر من البالغين، مشكلين بذلك نسبة ٤٧ في المائة من العاطلين عن العمل في العالم. وارتفاع البطالة ليس إلا جزءاً من المشكلة، إذ إن البطالة الجزئية وظروف العمل السيئة تأخذ حيزاً مهماً منها. وهناك برهان تجريبي بارز من البلدان النامية والمتقدمة معاً يشير إلى أن معدلات عالية من عمالة الشباب تساهم في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وتنعكس ضرورة امتصاص التزايد السريع لعرض اليد العاملة في أن عمالة الشباب هي نتيجة ذات أولوية في أكثر من ٤٠ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق.

٣٥. وعندما ناقش مؤتمر العمل الدولي خلال دورته الثالثة والتسعين (٢٠٠٥) عمالة الشباب، جرت مناقشة موضوع روح المبادرة لدى الشباب ضمن مجال سياسات سوق العمل النشطة. وتلقى روح المبادرة لدى الشباب فهماً وقبولاً واعتماداً بشكل متزايد باعتبارها استراتيجية من أجل تحرير الطاقات الإنتاجية والابتكارية الكامنة لدى الشباب من أجل تمكينهم من المشاركة بنشاط في اقتصادات بلدانهم. أضف إلى ذلك أن تعزيز الدعم المقدم إلى النساء والرجال الأكثر تضرراً من الأزمة، بمن فيهم الشباب، وإتاحة تطوير مهارات تنظيم المشاريع لاسيما بالنسبة إلى الشباب العاطلين عن العمل، إنما هو أحد المبادئ الرئيسية للنهوض بالانتعاش والتنمية في الميثاق العالمي لفرص العمل. وأخيراً، يعترف إعلان العدالة الاجتماعية بأهمية المنشآت المستدامة في خلق المزيد من العمالة وفرص كسب الدخل للجميع.

٣٦. إن تعزيز روح المبادرة لدى الشباب مكون من مكونات برنامج عمالة الشباب لمنظمة العمل الدولية. وتقوم الدول الأطراف بتعزيز روح المبادرة لدى الشباب بشكل متزايد ضمن خطط العمل الوطنية أو كجزء من استراتيجية وطنية بشأن عمالة الشباب. ويُعتبر تعزيز روح المبادرة لدى الشباب إحدى وسائل خلق العمالة وضمان أن البلدان قادرة على الاستفادة من الإمكانات الاجتماعية والاقتصادية التي يتمتع بها سكانها الشباب. ولكن، لا بد من تخطيط البرامج التي تعزز روح المبادرة كمسار وظيفي للشباب تخطيطاً حذراً؛ فروح المبادرة تكون في الوقت نفسه مطلوبة وتنطوي على بعض المخاطر، لا سيما بالنسبة إلى الشباب الذين يمرون بمرحلة انتقالية صعبة وسريعة التأثير من حياتهم، إلى جانب تمتعهم بشكل عام بالقليل من الخبرة المهنية والأصول المادية. ويوجد الكثير من أصحاب المشاريع الشباب في الاقتصاد غير المنظم وشباب واحد من كل خمسة شباب يستمر في العيش في فقر مدقع.

٣٧. وينبغي استهلال تعليم روح تنظيم المشاريع في مرحلة مبكرة وينبغي لأصحاب المشاريع الشباب أن يلقوا الدعم بفضل ثقافة حفازة لروح تنظيم المشاريع وبيئة عمل مؤاتية وأدوات فعالة لتطوير روح المبادرة من أجل تحقيق إمكاناتهم بشكل كامل. وحتى يكون تعزيز روح المبادرة لدى الشباب ناجحاً، ينبغي مقارنته بشكل شامل مع التشديد على القطاعات التي تتمتع بإمكانيات خلق فرص العمل مع اعتماد نهج أوسع لربط الشباب بفرص العمل اللائق. ويمكن للشابات والشباب أن يكتسبوا ما يحتاجون إليه من مواقف ومعارف ومهارات وسلوك وخبرات وخدمات دعم وأصول من شأنها أن تزيد من فرصهم في الحصول على عمل لائق سواء بزيادة قابليتهم للاستخدام أو البدء بمشروع خاص بهم، وذلك من خلال تعليم روح تنظيم المشاريع والتدريب على كيفية استهلال الأعمال وبرامج الدعم، بما فيها حاضنات الأعمال والتعاونيات ومؤسسات التمويل بالغ الصغر. إن تقوية صوت أصحاب المشاريع الشباب أمر أساسي للتصدي للحواجز المحددة التي يواجهونها، ويمكن أن تسهل الارتقاء من العمل للحساب الخاص في الاقتصاد غير المنظم إلى مرحلة تنظيم المشاريع الناجحة.

^٦ مكتب العمل الدولي: *وقائع بشأن عمالة الشباب*، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

^٧ مكتب العمل الدولي: *اتجاهات العمالة العالمية*، جنيف، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

٣٨. ويشكل الشباب مجموعة غير متجانسة، ولا بد من تكييف استراتيجيات البرامج مع احتياجات الشباب والشبان في مختلف مراحل التعليم والعمل. كما ينبغي لبرامج تنظيم المشاريع للشباب أن تنفذ لُهجاً مستهدفة لخدمة احتياجات الشباب الذين يواجهون حواجز عديدة من قبيل قضايا الجنسين والفقر والإعاقة وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وغالباً ما يكون العمل للحساب الخاص الخيار الوحيد المتاح بشكل مباشر أمام الشباب الخارجين من الأزمات؛ وتبرز الحاجة إلى برامج الدعم الشاملة لتجنب الفشل الكبير في الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، قد تختلف الردود حسبها إذا كان الشباب لا يزالون ملتحقين بالمدرسة أو يستعدون للانتقال إلى عالم العمل والحصول على وظيفة أو هم خارج المدرسة وفي سوق العمل يبحثون عن عمل. وقد يكون هناك حاجة إلى بذل جهود محددة لتعزيز روح المبادرة لدى النساء الشباب.

٣٩. لقد دعمت منظمة العمل الدولية الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتعزيز روح تنظيم المشاريع لدى الشباب في عدد من المجالات مثل ثقافة روح تنظيم المشاريع وتعليم روح تنظيم المشاريع في المدارس الثانوية والتقنية/ المهنية وفي مؤسسات التعليم العالي وبدء المشاريع وخدمات تنمية المشاريع المستهدفة والبيئة المؤاتية ودعم تعاونيات الشباب والتمويل بالغ الصغر. بالإضافة إلى ذلك، يشكل الرابط القائم بين الشباب وروح تنظيم المشاريع الاجتماعية التي توازن فيها المنشآت المستدامة بين الأهداف المالية وغير المالية، مجالاً واعداً لحفز تنمية روح تنظيم المشاريع لدى الشباب في صفوف الشباب العاطلين عن العمل والسكان المهمشين في المجتمع.

٤٠. وخلال السنوات الخمس الماضية، أصدر المكتب عدداً من وثائق العمل التي تركز على روح تنظيم المشاريع لدى الشباب، وهو يجري حالياً دراسة شاملة حول أثر تعليم روح تنظيم المشاريع، الذي تدعمه منظمة العمل الدولية في المدارس الثانوية والمهنية وفي الجامعات. وتنتظر الدراسة إلى أي مدى يحتمل بالشباب المتخرجين من تعليم روح تنظيم المشاريع، أكثر من غيرهم من الشباب، أن يستهلوا مشروعاً لهم وبالتالي أن يصبحوا مستحدثين فاعلين لفرص العمل لأنفسهم ولغيرهم، كما تنتظر فيما إذا كان المتخرجون يميلون إلى أن يصبحوا موظفين أفضل بما أنهم على دراية أكبر بروح تنظيم المشاريع. غير أنه لا يوجد غير القليل من الوثائق حول روح تنظيم المشاريع لدى الشباب وتوجيه محدود حول كيفية تعزيزها بشكل فعال وشامل. ولعل من المهم التعمق في هذا المجال الحيوي من أجل استغلال كامل إمكاناته في خلق فرص العمل والتمكين وإقامة المنشآت، باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من برنامج العمالة العالمي.

٤١. ومن الممكن أن تتمحور المناقشة خلال المؤتمر حول المسائل التالية:

- ما هي طبيعة وحجم ودينامية بطالة الشباب والدور الممكن لروح المبادرة لدى الشباب في خلق العمالة وتنمية المنشآت المستدامة؟
- ما هي الحواجز المحددة المطروحة أمام روح المبادرة لدى الشباب، وكيف يتم التصدي لها من خلال السياسات والبرامج وما هي الدروس المستخلصة؟
- ما هو دور نظام التعليم في تثقيف أصحاب المشاريع المستقبليين وعند أي مستوى وسن من الممكن إدخال ثقافة روح المبادرة؟
- ما هو تعريف منظمة العمل الدولية لروح المبادرة لدى الشباب؟
- ما هو الدور الذي ينبغي أن تضطلع به منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؟
- ما هي المساهمة الفريدة لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال مقارنة مع المؤسسات والجهات المانحة الأخرى ثنائية ومتعددة الأطراف؟
- كيف يمكن لبرنامج موسع في مجال روح المبادرة لدى الشباب أن يساهم مساهمة فعالة في ظل التحديات الراهنة التي تواجهها الدول الأعضاء، في ضوء الأزمة المالية العالمية والزيادة المتوقعة في بطالة الشباب؟
- ما هي الوسائل الناجعة لتعزيز العمل اللائق من خلال روح المبادرة لدى الشباب؟ وأي استراتيجية يمكن أن تكون الأنسب بالنسبة إلى عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال؟

- ما هي الشراكات القائمة وما هو موضع منظمة العمل الدولية فيها؟
- ما هي المقاييس الفعالة والناجعة لروح المبادرة لدى الشباب وأثرها على استحداث العمالة وتنمية المنشآت المستدامة؟
- ٤٢. وستكون النتائج المتوخاة من المناقشة في المؤتمر كالتالي:
- تقييم النقاش الدولي بشأن روح المبادرة لدى الشباب والسياسات والبرامج التي تطبقها الجهات الفاعلة العالمية في هذا المجال؛
- استعراض استراتيجيات منظمة العمل الدولية بشأن روح المبادرة لدى الشباب؛
- إرشاد المكتب بشأن السياسات والبرامج الفعالة المعنية بروح المبادرة لدى الشباب؛
- تطوير تعريف منظمة العمل الدولية لروح المبادرة لدى الشباب؛
- إرشاد المكتب بشأن مقاييس روح المبادرة.

الحوار الاجتماعي

- ٦ - الحق في الإعلام والمشاورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة)

ملخص

- دفعت العولمة والتغير السريع في الأسواق بالمنشآت إلى اعتماد استراتيجيات متعددة سعياً منها إلى الحفاظ على مزاياها التنافسية وزيادتها. وقد زادت الأزمة المالية الحالية من الحاجة إلى تكييفات ضرورية وزادت من سرعتها. ويتمثل أحد النهج الممكنة في إعادة هيكلة المنشآت، وهو أمر يمكن أن يتخذ مجموعة واسعة من الأشكال. ونظراً إلى الأثر الكبير الذي قد تخلفه حصائل إعادة الهيكلة الاقتصادية على القوى العاملة وعلى المنشآت والمجتمع عموماً، من المهم أن تترافق إعادة الهيكلة هذه بأشكال مناسبة من الحوار الاجتماعي - القائم داخل المنشأة - مما يقدم استجابات فعالة للتحديات الناشئة من هذه الضغوط الخارجية. ولن تمثل هذه المناقشة انتهاكاً لحق المديرين في الإدارة أو لحق المنشآت في بحث إعادة الهيكلة بين عدد من الخيارات للحفاظ على وضعها في سوق معين. بل من شأن إدراج هذا البند في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي أن يوفر فرصة أمام الهيئات المكونة للتفكير في أهمية الحوار الاجتماعي كأداة لإدارة التغيير على نحو فعال. ومن شأن ذلك أن يمكن من تحقيق فهم أوضح لما يلي:
- منفعة هذه الأداة السياسية للمساعدة على الحد من المعاناة الاجتماعية وتسهيل تدابير الانتعاش في أوقات الأزمات؛
 - القضايا التي يتعين التصدي لها أثناء إعادة هيكلة المنشآت؛
 - كيف يمكن لعلاقات جيدة بين العمال والإدارة أن تسهل الخروج من عملية إعادة الهيكلة بنتائج تحقق التوازن بين شواغل المرونة والأمن؛
 - التغييرات الحديثة في القوانين والممارسات الوطنية والدولية والتي تقدم الإعلام والمشورة بشأن مثل هذه القضايا؛
 - تقييم الانعكاسات بالنسبة إلى عمل منظمة العمل الدولية.

معلومات أساسية

- ٤٣. تتعرض المنشآت لضغوط متزايدة لكي تعيد هيكلتها من أجل التجاوب مع التطورات الجارية على المستويين الوطني والدولي. وتحدث هذه التطورات كنتيجة لعوامل منها: التغيرات في وضع القطاعات - بما فيها القطاع العام - في الاقتصادات الوطنية، والزيادة في الأشكال الجديدة للتنظيم الإنتاجي، بما في ذلك التوسع السريع لسلاسل التوريد العالمية، في أعقاب تراجع "الإنتاج الضخم" وأثار العولمة مقترنة بالأزمة المالية. وفيما يخص الحالة الأخيرة، تواجه منشآت كثيرة منافسة أكثر شراسة. ويسفر هذا عن ضغوط من أجل تكييف

أماكن العمل لتكافئ فعالية وناتج وجودة الرواد في السوق - أو يسفر، في حالات كثيرة، عن إغلاق المنشآت^٨. وقد تسفر إعادة هيكلة المنشآت أياً كان سببها، عن تكاليف اجتماعية متنوعة، منها فقدان الوظائف وارتفاع البطالة وعدم المساواة في المعاملة بين العمال وتزايد انعدام الأمن في مكان العمل والنزاعات الصناعية والاجتماعية.

٤٤. وهناك أمثلة كثيرة على حالات تعاون فيها الشركاء الاجتماعيون بنجاح في التجاوب مع التغييرات الهيكلية والتغييرات الأخرى التي كانت وليدة الأزمة الحالية، عن طريق حشد الإمكانيات الكاملة لصالح منشآتهم^٩. وتجدر الإشارة إلى تلك الجهود المبذولة من أجل تحسين قدرة المنشآت على التكيف بالاعتماد على نهج استشاري، والموجهة نحو تحقيق توازن بين "المرونة" و"الأمن". وفي حين لا يشكك هذا النهج في حاجة أصحاب العمل إلى إعادة الهيكلة بأسلوب كفوء وفعال، فإن من شأنه أن يزيد القدرة التنافسية لمنشآتهم، عن طريق السعي إلى فهم ودعم القوة العاملة عند تنفيذ التغييرات المقترحة. ومن خلال هذا النهج، يستطيع العمال وممثلوهم الاستمرار في الاستفادة من الأجور وظروف العمل اللائقة، ويقدمون إسهامات في التغييرات المقترحة فيكون لديهم بذلك فرصة للتأثير في أفضل النتائج الممكنة للقوة العاملة. وفي هذا السياق، بدأت تظهر تغييرات في العلاقة التقليدية بين العمال والإدارة. كما أن أنماط المفاوضة أخذت في التغير، وكذلك الحال بالنسبة لمضمونها وسلوك الهيئات الفاعلة المشاركة فيها. وفي هذا المجال، يتفاوض الشركاء الاجتماعيون بشأن العديد من الحلول على جميع المستويات، مما يسفر في الغالب عن اتفاقات حول مجموعات من القضايا التي تعالج مسائل مثل الأمن الوظيفي وساعات العمل والأجور وإمكانيات التعلم المتواصل والأساليب الجديدة لتنظيم العمل.

٤٥. وتتميز الإجراءات القائمة بشأن إعلام ومشاورة المستخدمين وممثلهم بالأساس بطبيعة مزدوجة: أولاً، قد تأتي في شكل قواعد غير رسمية اتفق عليها فيما بين الشركاء الاجتماعيين أنفسهم على مستويات مختلفة من خلال التفاوض. ويمكن أيضاً وضع أطر قانونية تستدعي تقاسم المعلومات والتشاور في حال عمليات الاستغناء المتوقعة أو الفعلية وعمليات نقل المشاريع ونقل المواقع وأشكال أخرى من إعادة الهيكلة التي تؤثر في منشأة من المنشآت. وفي العديد من البلدان، تركز الأحكام القانونية غالباً على نهج استلحافي ولا تقرر بالحاجة إلى الحوار الاجتماعي الجاري على مستوى المنشآت وتهمل اعتبار أثر القرارات المتخذة على الاقتصاد والعمالة اعتباراً كافياً.

٤٦. وإن تزايد عولمة رأس المال والمنتجات وأسواق العمل يعني أن القرارات التي تؤثر في المنشآت وعمالها غالباً ما تتخذها منشآت متعددة الجنسية. ولم يجر بعد تطوير الإعلام والمشاورات على هذا المستوى تطويراً جيداً، وذلك رغم محاولات بعض المنشآت متعددة الجنسية ومجموعات التكامل الإقليمي، لا سيما في أوروبا، حيث أدى اعتماد توجيه مجلس الأشغال سنة ١٩٩٤ إلى استحداث مجموعة واسعة من ممارسات التشاور وتبادل المعلومات^{١٠}. وحتى في هذه الحالة، فإن الهدف الرئيسي المتمثل في إعطاء صوت حقيقي للعمال في عمليات صنع قرارات الشركات لا يتحقق إلا في قلة قليلة من الحالات. فضلاً عن ذلك، ظلت إجراءات كثيرة من إجراءات مجالس الأشغال الأوروبية موجهة غالباً إلى تقديم المعلومات، وكثيراً ما يُوجّه مطلب الحد الأدنى من المعلومات نحو الماضي بدلاً من مستقبل وضع المنشأة^{١١}. واستناداً إلى هذه الخلفية وبهدف تعزيز دور مجالس الأشغال الأوروبية، اعتمدت المفوضية الأوروبية في تموز/يوليه ٢٠٠٨، اقتراحاً تشريعياً لتحسين دور مجالس الأشغال الأوروبية في إعلام المستخدمين ومشاورتهم، لا سيما في حالة حدوث تغير هام

^٨ مكتب العمل الدولي: *تغيير الأنماط في عالم العمل*، تقرير المدير العام، التقرير الأول (جيم)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

^٩ انظر:

L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Geneva, ILO, DIALOGUE Working Paper No. 1, 2009

^{١٠} كما يتجلى في التوجيه رقم 2002/14/EC الصادر عن البرلمان الأوروبي والمجلس الأوروبي في ١١ آذار/مارس ٢٠٠٢، الذي أنشأ إطاراً عاماً لإعلام ومشاورة المستخدمين في الجماعة الأوروبية.

^{١١} انظر:

A. Weiler: *European Works Councils in practice*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2004.

في هيكل الشركات^{١٢}. وتعمل مجالس الأشغال الأوروبية حالياً في ٨٢٠ شركة في أرجاء الاتحاد الأوروبي، تشمل زهاء ١٤,٥ مليون مستخدم^{١٣}.

٤٧. بيد أن القضايا المواجهة والنهج المعتمدة للمشاور والإعلام ليست ظاهرة أوروبية فريدة. ومن بين ٧١ بلداً شملتها مجلة "الخلاصة الوافية عن إنهاء الاستخدام"، الصادرة عن مكتب العمل الدولي (*Termination of Employment Digest*)، ذكر ٤٥ بلداً مستوى من مستويات المشاورة مع ممثلي المستخدمين في حالة التسريحات الجماعية. وعلى سبيل المثال، يحدد قانون علاقات العمل في جنوب أفريقيا اشتراطات للصلوع في "عملية مشتركة ذات جدوى سعيًا إلى توافق في الآراء" مع المستخدمين وممثليهم متى كان صاحب العمل يقترح تسريحات من العمل بسبب اشتراطات عملية أو تغييرات في شروط وظروف الاستخدام. وتتيح هذه العملية لممثلي العمال وللإدارة السعي إلى اتفاق حول تدابير ترمي إلى تجنب الآثار الضارة لعمليات التسريح أو تقليل عددها إلى أدنى حد أو تغيير توقيتها أو أي تدبير آخر لتخفيف آثارها. وتوفر كذلك فرصة للحصول على معلومات حول أسباب هذه التدابير وضرورتها. وفي بوتسوانا، وافق الشركاء الاجتماعيون على مدونة ممارسات حسنة بشأن إنهاء الاستخدام، (قانون المنازعات المهنية) تنص على مشاورات مماثلة في حال أي إعادة تنظيم مقترحة للمنشآت يتوقع أن تؤدي إلى تسريح من العمل، وإن لم تكن هذه المدونة قد اتخذت بعد قوة القانون.

٤٨. وأخيراً، شهدت الأسواق العالمية في السنوات الأخيرة نمواً سريعاً، دون أن يتواكب مع تنمية المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية اللازمة لسير أعمال هذه الأسواق بشكل سلس ومنصف^{١٤}، وهي حالة سائدة على السواء على المستوى الوطني وعلى مستوى فرادى المنشآت. وإن انعدام أو ضعف مثل هذه المؤسسات والإجراءات المتعلقة بالحوار بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال والمنظمات الممثلة لهم يجعل من الصعب التوصل إلى توافق في الآراء بشأن القضايا المهمة المؤثرة في المنشآت التي تعمل داخل الحدود وعبرها. وكما جاء في تقرير حديث عن الحوار الاجتماعي، فإن الأزمة الحالية دفعت بالعديد من الحكومات إلى تكثيف نداءاتها إلى الشركاء الاجتماعيين للتفاوض أو المشاركة في مشاورات مشتركة. ويصح هذا الأمر حتى في البلدان التي تكون فيها الإدارات أقل توجهاً نحو الحوار، ليس في أوروبا فحسب بل في آسيا أو أمريكا اللاتينية أيضاً^{١٥}.

استجابة منظمة العمل الدولية

النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية

٤٩. إن انشغال منظمة العمل الدولية بأن يتم إعلام ومشاورة العمال في المنشآت بشأن القضايا التي تهمهم، وبصفة أعم لدعم التعاون الجاري بين الإدارة والعمال حول تنمية المنشأة، يلقي تعبيره الواضح في إعلان فيلادلفيا الذي دعا المنظمة إلى وضع برامج بهدف تعزيز "الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، وتعاون الإدارة والعمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج..." (الفقرة ثالثاً (ه)).

٥٠. ويتجلى هذا الالتزام الدستوري في صكوك لاحقة مختلفة، مثل توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، وتوصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣)، وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩). وتقدم التوصية رقم ١٢٩ إرشاداً مفصلاً عن كيفية بناء فهم وثقة متبادلين داخل المنشآت، مبينة أنه ينبغي إتاحة المعلومات للعمال وللممثليين وأنه ينبغي التشاور معهم قبل

^{١٢} يمكن الاطلاع على النص الموحد للتوجيه بالصيغة التي عدله بها البرلمان الأوروبي على الموقع التالي: www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer.

^{١٣} للاطلاع على كامل النص المقترح للتوجيه، يرجى زيارة موقع المفوضية الأوروبية على العنوان التالي: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>.

^{١٤} *عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع*، تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة (جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤).

^{١٥} انظر:

L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, ILO, Geneva, DIALOGUE Working Paper No.1, 2009.

اتخاذ الإدارة قرارات بشأن الأمور بالغة الأهمية (الفقرة ٢). وتنص التوصية على أن الإدارة ينبغي أن تبلغ العمال بالمعلومات الخاصة بمجموعة كاملة من المواضيع، بما فيها، من جملة أمور، ما يتعلق بـ "الوضع العام للمنشأة واحتمالات أو خطط تطويرها في المستقبل" وأن تفسر القرارات التي يمكن أن تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة في وضع العمال (الفقرة ١٥(٢)). وتشير توصية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٤٣) (الفقرة ٦ (٢)(و)) تحديداً إلى إعطاء أولوية لممثلي العمال في حالة تخفيض الأيدي العاملة. وتؤكد هذه التوصيات أن عمليات الإعلام والتشاور ينبغي أن تتواجد جنباً إلى جنب مع مؤسسة المفاوضة الجماعية وأن تكملها. وقد تضمن عدد من الصكوك الأخرى لمنظمة العمل الدولية أحكاماً مماثلة، بعضها يعالج حالات أكثر تحديداً^{١٦}.

التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية

٥١. تقدم منظمة العمل الدولية المشورة والمساعدة التقنية بشأن قضايا تتعلق بإتاحة المعلومات والتشاور مع العمال وممثليهم داخل إطار الأنشطة والمشاريع الجارية في مجال الحوار الاجتماعي والمجالات ذات الصلة، مثل تشريعات العمل والاستخدام وظروف العمل. وفي مجال إصلاح قانون العمل، يقدم المكتب المساعدة للهيئات المكونة في صياغة قوانين العمل، بما في ذلك القوانين التي تتصدى لآثار إعادة التنظيم الاقتصادي.

٥٢. وفي إطار الجماعة الكاريبية على سبيل المثال، قدم المكتب الدعم التقني لصياغة تشريعات تنسيق نموذجية بشأن إنهاء الاستخدام. وهذه التشريعات النموذجية تضع إجراءات للإعلام والمشاورة خلال إعادة الهيكلة الاقتصادية التي تنطوي على تسريحات محتملة، بما يتمشى مع معايير العمل الدولية ذات الصلة. ويواصل المكتب تقديم الدعم للجماعة الكاريبية وللدول الأعضاء فيها بهدف تشجيع الاتساق مع التشريع النموذجي.

مناقشة مؤتمر العمل الدولي ونتائجها

٥٣. يمكن لمناقشة هذا البند في المؤتمر أن تعالج، من جملة أمور، مجالات من قبيل:

- التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة ذات الآثار الكبيرة على القدرة التنافسية والأمن الوظيفي وشروط الاستخدام والمتطلبات من المهارات وتنظيم العمل وموقع المنشآت؛
- التطورات الحديثة في العلاقات بين العمال والإدارة على مستوى المنشأة، بما فيها الأشكال الجديدة لبناء توافق في الآراء من خلال الإعلام والمشورة، والتي برهنت عن فعاليتها في التخفيف من أثر الأزمة؛
- التطورات ذات الصلة في مجال الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني وعبر الوطني؛
- التغييرات في الأطر التشريعية الوطنية وعبر الوطنية والأحكام والترتيبات المؤسسية الأخرى فيما يخص الإعلام والمشورة؛
- النتائج بالنسبة لعمل منظمة العمل الدولية، مع التركيز بشكل خاص على التعاون وإسداء النصائح في المجال التقني.

٥٤. ويمكن إيلاء الاعتبار أيضاً في سياق مناقشة عامة للحاجة الممكنة إلى مراجعة وتحديث المعايير القائمة لمنظمة العمل الدولية، التي تتطرق إلى الإعلام والمشورة والتعاون على مستوى المنشأة.

^{١٦} على سبيل المثال اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) واتفاقية رعاية البحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٣). انظر أيضاً إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (على سبيل المثال المادة ٥٧).